Test implicitnih asocijacija i percepcija radne i obiteljske uloge konfliktnima

Musić, Marija

Master's thesis / Diplomski rad

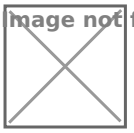
2018

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zadar / Sveučilište u Zadru**

Permanent link / Trajna poveznica: https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:162:116498

Rights / Prava: In copyright / Zaštićeno autorskim pravom.

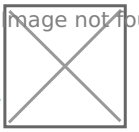
Download date / Datum preuzimanja: **2024-03-28**



Repository / Repozitorij:

University of Zadar Institutional Repository





Sveučilište u Zadru

Odjel za psihologiju
Diplomski sveučilišni studij psihologije (jednopredmetni)

Marija Musić

Test implicitnih asocijacija i percepcija radne i obiteljske uloge konfliktnima

Diplomski rad

Zadar, 2018.

Sveučilište u Zadru

Odjel za psihologiju
Diplomski sveučilišni studij psihologije (jednopredmetni)

Test implicitnih asocijacija i percepcija radne i obiteljske uloge konfliktnima

Diplomski rad

Student/ica:
Marija Musić

Mentor
prof. dr. sc. Zvjezdan Penezić
Komentorica:
dr. sc. Ana Šimunić

Zadar, 2018.

Izjava o akademskoj čestitosti

Ja, **Marija Musić,** ovime izjavljujem da je moj **diplomski** rad pod naslovom **Test implicitnih asocijacija i percepcija radne i obiteljske uloge konfliktnima** rezultat mojega vlastitog rada, da se temelji na mojim istraživanjima te da se oslanja na izvore i radove navedene u bilješkama i popisu literature. Ni jedan dio mojega rada nije napisan na nedopušten način, odnosno nije prepisan iz necitiranih radova i ne krši bilo čija autorska prava.

Izjavljujem da ni jedan dio ovoga rada nije iskorišten u kojem drugom radu pri bilo kojoj drugoj visokoškolskoj, znanstvenoj, obrazovnoj ili inoj ustanovi.

Sadržaj mojega rada u potpunosti odgovara sadržaju obranjenoga i nakon obrane uređenoga rada.

Zadar, 29. svibanj 2018.

Sadržaj

1. Uvod 3

1.1. Promjena strukture rada i obitelji u Hrvatskoj 4

1.2. Rodne uloge muškaraca i žena 5

1.3. Odnos višestrukih uloga 10

1.3.1. Konflikt radne i obiteljske uloge 10

1.3.2. Povoljnost konflikta radne i obiteljske uloge 14

1.3.3. Strategije održavanja ravnoteže višestrukih uloga 15

1.4. Mjere konflikta radne i obiteljske uloge 17

1.4.1. Eksplicitne mjere 17

1.4.2. Implicitne mjere 19

1.4.3. Razlike s obzirom na spol u stavovima i percepciji radne i obiteljske uloge konfliktnima na mjeri GNAT-a 21

2. Polazište i cilj istraživanja 25

3. Problemi i hipoteze 25

3.1. Problemi 25

3.2. Hipoteze 26

4. Metoda 27

4.1. Sudionici 27

4.2. Mjerni instrumenti 29

5. Postupak 32

6. Rezultati 34

6.1. Ispitivanje metrijskih karakteristika GNAT-a 34

6.2. Ispitivanje povezanosti eksplicitne i implicitne mjere konflikta poslovne i obiteljske uloge 39

6.3. Ispitivanje razlika s obzirom na spol: u raspodjeli odgovornosti, osjetljivosti na uloge i percepciji radne i obiteljske uloge konfliktnima na eksplicitnoj i implicitnoj mjeri 39

7. Rasprava 48

8. Zaključci 57

9. Literatura 58

10. Prilog 67

Test implicitnih asocijacija i percepcija radne i obiteljske uloge konfliktnima

Sažetak

Izrazito bitne sastavnice identiteta većine odraslih osoba čine obitelj i rad čiji međuodnos privlači sve veću pozornost istraživanja zbog mijenjanja rodnih uloga. Promjene strukture rada i obitelji rezultat su ekonomskih promjena i razvoja koji zahtijevaju netradicionalnu strukturu obitelji koja je fleksibilna i prilagodljiva promjenama. Društvo stoga nastoji umanjiti stereotipne podjele rodnih uloga muškaraca kao hranitelja i žena kao domaćica. Uklanjanje stereotipa omogućuje fleksibilniji odabir identifikacije sa željenim socijalnim ulogama ali istodobno predstavlja opasnost za nastanak konflikta različitih uloga. Dosadašnja istraživanja u Hrvatskoj koja su se usmjerila na provjeru i postojanje konflikta radne i obiteljske uloge koristila su isključivo eksplicitne mjere samoprocjena konflikta radne i obiteljske uloge. Ovo se istraživanje usmjerilo na korištenje implicitnih mjera stavova u ispitivanjima socijalne kognicije. Konkretno, cilj je bio provesti eksperimentalno istraživanje testom implicitnih asocijacija (GNAT) kako bi se ispitale razlike između žena i muškaraca u percepciji radnih i obiteljskih uloga te na osnovu kapaciteta radnog pamćenja utvrdilo postoji li konflikt radne i obiteljske uloge. U tu svrhu korištena je mjera implicitnih stavova osjetljivosti na GNAT-u, test pamćenja brojeva kao mjera kognitivnog kapaciteta i eksplicitna mjera konflikta radne i obiteljske uloge koju su konstruirali Netemeyer, Boles i McMurrin (1996), a na hrvatskom uzorku validirali Šimunić, Proroković i Ivanov (2014). Žene su generalno pokazale veću osjetljivost na kategoriju obiteljske uloge, dok muškarci nisu pokazali veću osjetljivost na kategoriju poslovne uloge. S obzirom na spol sudionika nisu utvrđene razlike u doživljaju konflikta radne i obiteljske uloge ni na eksplicitnim niti na implicitnim mjerama.

Ključne riječi: rodne uloge, stavovi, konflikt, implicitne mjere

The Go/No-Go Association Task and perception of work-family roles as conflict

Summary

Essential components of the identity for the most adults are family and work whose relationship is attracting attention to research because of changes that occur in gender roles. Changes in the structure of work and family are the result of economic changes and developments that require a non-traditional family structure which is more flexible and adaptable to change. Society, therefore, wants to remove the stereotypical division of gender roles of men as carers and women as housewives. Removing the stereotype allows more flexible selection of identifications with the desired social roles, but at the same time presents a danger for roles conflicts. Previous research in Croatia that focuses on the verification and the existence of conflicts of work and family roles used exclusively explicit measures of self-assessment. This research focused on the use of implicit measuring of attitudes in social cognition. Specifically, the aim of this study was to conduct experimental research of the implicit test association (GNAT) to examine the differences between men and women in the perception of work and family roles and to establish the possible existence of work and family conflict on the basis in depletion in working memory. For this purpose, the measure of implicit attitudes and sensitivity to GNAT was used, a digit span test was used to examine a cognitive capacity, and an explicit measure of conflicts of work and family roles constructed by Netemeyer, Boles and McMurrin (1996), and validated by Šimunić, Proroković and Ivanov (2014). Women have generally shown greater sensitivity to the role of family roles, while men did not show greater sensitivity to the work role. Considering the gender of the participants, differences in the experience of work and family roles as conflict were not found either explicitly or implicitly.

Key words: gender roles, attitudes, conflict, implicit measures

1. Uvod

Primarna potreba svakog pojedinca jest uspostava stabilnog identiteta koji će mu omogućiti pripadnost i funkcioniranje u društvenoj zajednici (Hodges i Park, 2013). Moderno društvo nastoji više nego ikada u povijesti, ukloniti stereotipe i izjednačiti uloge muškarca i žene te ujedno pružiti mogućnost odabira i identifikacije sa željenim socijalnim ulogama, što pruža veću fleksibilnost, ali istovremeno opasnost nastanka konflikta različitih uloga. Karakteristike i ponašanja koja određuju idealno ostvarenje važne uloge mogu biti u konfliktu s onima koji određuju optimalno ispunjenje druge uloge što dovodi do nestabilnosti identiteta i niza mogućih negativnih posljedica za život pojedinca (Roccas i Brewer, 2002). Izrazito bitne sastavnice identiteta većine odraslih pojedinaca čine obitelj i rad čiji međuodnos privlači sve veću pozornost istraživanja prvenstveno zbog mijenjanja rodnih uloga (Šimunić, 2015).

Velik broj istraživanja koja se bave različitim aspektima radne i obiteljske uloge doprinijela su njihovom boljem razumijevanju, te ujedno otvorila pitanja budućim istraživanjima s ciljem upotpunjenja cjelokupnog modela njihova međuodnosa. Istraživanje odnosa radne i obiteljske uloge osobito je važno zbog društvenih promjena čiji trend uklanjanja stereotipa o rodnim ulogama postaje sve izraženiji u Hrvatskoj. To zahtijeva prilagodbu organizacijskog sustava kako bi se umanjili mogući negativni ishodi i održala stabilnost identiteta pojedinca i obitelji.

Dosadašnja istraživanja koja su se usmjeravala na problem konflikta radne i obiteljske uloge na području Hrvatske koristila su isključivo eksplicitne mjere samoprocjena sudionika, a na kojima se percipirani konflikt radne i obiteljske uloge nije razlikovao s obzirom na spol sudionika (Janković, Laklija i Berc, 2012; Šimunić, 2015). Međutim kao značajan faktor u percepciji radne i obiteljske uloge konfliktnima pokazala se tradicionalnost, odnosno egalitarnost u procjeni rodnih uloga (Kokorić, Šimunić i Gregov, 2014; Šimunić, 2015). Uzimajući u obzir da je Hrvatska zemlja u kojoj prevladavaju tradicionalne životne vrijednosti, a samim time i tradicionalna raspodjela rodnih uloga unutar obitelji, promjena koju donosi moderno društvo predstavlja osjetljivo socijalno pitanje i svojevrstan izazov za prilagodbu pojedinca. Zato je nužno provesti daljnja istraživanja eksperimentalnim nacrtom te zbog osjetljivosti pitanja uvesti implicitne mjere koje će pružiti uvid u kognitivne procese korištene pri spontanom aktiviranju radne i obiteljske uloge s kojima se osoba identificira u svakodnevnom životu.

1.1. Promjena strukture rada i obitelji u Hrvatskoj

Rad je svjesno organizirana, svrsishodna djelatnost ljudi radi postizanja nekog korisnog učinka za određenu pojedinčevu ili društvenu potrebu te predstavlja osnovni uvjet opstanka i razvoja društva kao i obitelj. Obitelj je definirana kao osnovna društvena zajednica koja počiva na srodstvu i zajedničkom životu srodnika (Ravlić, 2017). Struktura rada je kroz čitavu ljudsku povijest unatoč značajnim promjenama uvjetovana biološkom kategorijom spola. Spolna raspodjela poslova objašnjava se različitim sposobnostima muškarca i žene (England, 2010). Žena ima reproduktivnu sposobnost rađanja te je gledano s evolucijskog stajališta ostajala uz djecu i obavljala poslove vezane uz kućanstvo dok je s druge strane muškarac, kao fizički jači, obavljao poslove lova te fizički zahtjevnije poslove nužne za održivost života (Wharton, 2005). Podijeljenost uloga zasnovana na spolu od samih početaka je definirala i različit odnos oca i majke s djetetom, formirajući ulogu žene majke kao njegovateljice, a muškarca oca kao hranitelja. Biti hranitelj značilo je imati određen socijalni status i moć čime su muškarcu pridodaju karakteristike vođe i autoriteta. Imati djecu za muškarca je također predstavljalo statusni simbol, iako je njihov odnos s djecom stavljen u drugi plan (Maskalan, 2016). Početkom industrijalizacije, posao više nije nužno dio obiteljskog imanja nego se seli na druga mjesta čime se obitelj transformira iz proizvođača u potrošača. Međutim i ova promjena nastavlja biti uvjetovana spolnom podjelom poslova, pri čemu otac kao hranitelj obitelji odlazi od kuće na posao dok majka ostaje raditi kućanske poslove i skrbiti za djecu. Ovaj tradicionalni oblik raspodjele rada i strukture obitelji ostaje stabilan do 20. stoljeća kada zbog ubrzane globalne ekonomije dolazi do značajnih promjena na tržištu rada i narušavanja tradicionalne strukture obitelji. Industrijalizacija je vodila deagrarizaciji, deruralizaciji i urbanizaciji što je utjecalo na stabilnost obitelji koja je do tada održavana životom i radom na jednom mjestu (Živić, 2002). Završetkom drugog svjetskog rata, poboljšanjem kvalitete života i smanjenjem nezaposlenosti dolazi do povećanja fertiliteta i nupcijaliteta. Razdoblje *baby booma* trajalo je do 1960-ih godina kada je uslijedio *baby bust* i porast stope razvoda, a što se objašnjava pojavom kontracepcijskih sredstava koja su ženama omogućila kontrolu rađanja, ali se ujedno objašnjava i sve većom zastupljenošću žena na tržištu rada. Do probijanja žena na tržište rada nije došlo isključivo poradi ostvarenja većih prava već i zbog ekonomske nužde za dvostrukim hraniteljima radi održavanja stabilnosti obitelji. Promjene u strukturi i

oblicima obitelji ne mijenjaju njezino značenje i vrednovanje za pojedinca. Obitelj i dalje ostaje najvrjednija zajednica i temeljna podrška na koju se pojedinac oslanja (Puljiz,1995).

1.2. Rodne uloge muškaraca i žena

Iako su žene stekle prava na djelovanje u javnoj sferi društvenog života i na tržištu rada, prema socioekonomskim kriterijima njihova uloga ni danas nije izjednačena s ulogama muškaraca. Obrazac rodne segregacije zanimanja vidljiv je i u novoj eri ekonomije i globalizacije, a odražava se u različitim područjima počevši od obrazovanja, zastupljenosti spolova prema horizontalnoj i vertikalnoj liniji profesija, zarade i vrijednosti te preferencija u odabiru zanimanja pojedinog spola. Istraživanja pokazuju da viša razina obrazovanja žena ne vodi do jednakosti muškaraca i žena, iako su žene generalno obrazovanije od muškaraca i dalje prevladava segregacija u vrijednostima i preferencijama pri odabiru edukacije u tipično ženskim područjima i tipično muškim područjima što utječe na daljnju rodnu segregaciju u zastupljenosti spolova na horizonatalnoj liniji profesija kao i mogućnost napredovanja na vertikalnoj liniji profesije, a što je onda ujedno povezano i s razlikama u zaradi (Borovac, 2017; Pološki Vokić, Sinčić Ćorić i Obadić, 2016). Razlika u prosječnim bruto plaćama muškaraca i žena prema podacima Državne statistike Republike Hrvatske (Borovac, 2017) generalno iznosi 17,3% u korist muškaraca, ali postoje odstupanja gdje žene zarađuju od 1 do 11% više u odnosu na muškarce što je slučaj za građevinarstvo, rudarstvo i vodovod. Prema istraživanju Bartolac i Kamenov (2013) na zaposlenim partnerima i žene i muškarci smatraju odgovornost za izvore financija i donošenje odluka ravnopravnim u vezi.

Dakle, žene se i dalje većinski zapošljavaju na radnim mjestima koja su vezana uz ulogu žene u kućanstvu i obitelji pri čemu se izdvajaju uslužne djelatnosti, odgoj i obrazovanje, socijalna skrb, medicina, administracija (Borovac, 2017; Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske). S druge strane muškarci su dosljedni odabiru tipično muških profesija koje uključuju proizvodnju, obrte, upravljačke pozicije, inženjering i organizaciju (England, 2010). Osim toga učestalije je i zapošljavanje žena na slabije plaćenim i honorarnim poslovima upravo zbog prekida radnog odnosa radi većeg posvećivanja obitelji (Galić, 2011). S obzirom da su i radni sektori rodno tipizirani ne čudi da uslužni sektor zapošljava 70% svih zaposlenih žena, koje su u zemljama Europske Unije u prosjeku plaćene 15% manje u odnosu na muškarce (Chant, 2007). Prema najnovijem Eurostat izvješću žene su tijekom 2015 godine u Europskoj Uniji plaćene 16.3% manje u odnosu na prosječnu satnicu muškaraca (Eurostat, 2017). Osim velike razlike u

vrednovanju ženske i muške radne snage, nastale su i velike razlike među ženama gdje se ističu visokoobrazovane žene usmjerene isključivo na samoostvarenje kroz karijeru i žene koje se nastoje ostvariti balansirajući između radne i obiteljske uloge.

Ulazak žena na tržište rada nije rezultirao željenom jednakosti s muškarcima ni u području rada ni u području brige oko obitelji, čak štoviše žene su generalno slabije vrednovane radnice na radnom mjestu, a istodobno snose veću odgovornost brinući o kućanstvu i djeci (Galić, 2011). Stavljanjem patrijarhalnosti u kontekst prostora (selo-grad), vremena (tradicionalno-moderno), obrazovanja, roda i dobi vidljiv je pad u prihvaćanju patrijarhalnih stavova, ali da je takav oblik zajednice iako preoblikovan i dalje prisutan u našem društvu. U svome istraživanju Kodrnja (2002) navodi da je razina stručne spreme bitan indikator prihvaćanja patrijarhalnih stavova, odnosno povećanjem razine stručne spreme smanjuje se prihvaćanje patrijarhalnih stavova, iako nešto veći broj od polovice sudionika unatoč visokoj stručnoj spremi prihvaća patrijarhalnost s većim udjelom muškaraca u odnosu na žene.

Žene kao zaposlene majke nalaze se u nepovoljnijem položaju u odnosu na muškarce koji su zaposleni očevi ne samo zbog manje plaćenosti za isti posao, nemogućnosti napretka takozvanog staklenog stropa, izbora radne pozicije, odgađanja majčinstva (Galić i Nikodem, 2009) te drugih socioekonomskih čimbenika, već i zbog visokih očekivanja koja se odnose na uključenost u brigu o djeci i kućanstvu (Perrons, Fagan, McDowell, Ray i Ward, 2006). Zbog prisutnosti takvih očekivanja koja su usko vezana uz tradicionalne vrijednosti, žene preferiraju poslove koji omogućuju posvećenost obitelji, veću fleksibilnost i manje posljedica u slučaju uzimanja dopusta što u većini slučajeva znači i slabiju mogućnost napretka i manju zaradu. Međutim, ogledni primjer da postoji mogućnost usklađivanja potreba tržišta bez narušavanja funkcioniranja obitelji s dvostrukim hraniteljima su Skandinavske zemlje među kojima se ističe socioekonomska politika Švedske (Nyberg, 2006) s jednakim pravima muškaraca i žena, mogućnošću produženog porodiljnog dopusta, rada na pola radnog vremena i lako dostupne javne ustanove za brigu o djeci (Kaufman i Bernhardt, 2015). Kada je riječ o hrvatskom društvu ono i dalje većinskim dijelom zadržava tradicionalni svjetonazor kao i strukturu obitelji i spolne podjele rada zasnovane na nekadašnjim patrijarhalnim i katoličkim vrijednostima te socijalizmu (Črpić, Sever i Mravunac, 2010; Tomić-Koludrović i Kunac, 2000).

Moderno doba zahtijeva neotradicionalnu strukturu obitelji koja je fleksibilna i koja se može adaptirati na promjene, pa su tako danas i zbog ekonomske nužde najzastupljenije

obitelji s dva hranitelja koje pokušavaju uskladiti radnu i obiteljsku ulogu s ciljem skladnog funkcioniranja obitelji. U SAD-u prema podacima iz 2015. godine 48% obitelji ima dva hranitelja dok je u 19.8% zaposlen samo muškarac (Allen i Martin, 2015). Promjene u strukturi rada zajedno s razvojem društva bitno su utjecale na promjene u strukturi obitelji od tradicionalne strukture takozvanih zadruga ili proširenih obitelji i nuklearne obitelji do obitelji s jednim roditeljem, nevjenčanih zajednica te istospolnih zajednica. Stoga ne čudi porast u posljednjih 50 godina od razvoda brakova, samohranih roditelja hranitelja do obitelji bez djece, time i drastično smanjenje fertiliteta i društva koja izumiru, a među kojima su i hrvatske obitelji koje bilježe najveću stopu razvoda kao i smanjenje broja sklopljenih brakova u posljednjih 60 godina (Borovac, 2017; Bušelić, 2009; Puljiz, 1995; Živić, 2002). Sve više se ističe prijeka potreba za osmišljavanjem efikasnih populacijskih političkih mjera usmjerenih na zaustavljanje procesa izumiranja hrvatskog stanovništva. Bitne mjere obiteljske politike odnose se na porezne olakšice, dječji doplatak, plaćen porodiljni i roditeljski dopust (Bušelić, 2009). Socijalna politika usmjerena na usklađivanje radne i obiteljske uloge ostvaruje veliku važnost subvencioniranjem predškosle skrbi koja treba biti prostorno dostupna i financijski prihvatljiva s obzirom na prevladavajuće obitelji s dva hranitelja, što se osobito pozitivno odražava na kontinuirani rad žena majki (Dobrotić, Matković i Baran, 2010). Osim toga socijalna politika treba poticati egalitarnost rodnih uloga pri tome ne misleći samo na uključenost žene majke na tržištu rada nego i muškarce očeve u odgoj djece. Zemlje koje su implementirale ove oblike podrške roditeljima održavaju razine fertiliteta stabilnima a među njima su očekivano Skandinavske zemlje, s druge strane zemlje koje vode politiku diskriminacije rodnih uloga bilježe slabije razine fertiliteta (Glass, 2009).

Veća uključenost žena na tržištu rada nije utjecala isključivo na promjene u njihovim dotadašnjim obiteljskim ulogama nego i na muškarce koji su kao očevi počeli preuzimati veću odgovornost u brizi o djeci kako bi se održala stabilnost obitelji i njeno funkcioniranje s dva roditelja hranitelja (Barnett, Brennan i Lee, 2018). Istraživanja pokazuju da su muškarci današnjice u odnosu na prošla vremena više uključeni u brigu o djeci, kuhanje i kućanske poslove što je važan izvor podrške za žene ali istodobno mogući nositelj konflikta radne i obiteljske uloge koji je danas izraženiji i kod muškaraca u odnosu na prošlost (Galinsky, Aumann i Bond 2011). Dakako postoje i oprečni nalazi prema kojima muškarci koji su uključeni u veći broj uloga doživljavaju manje zdravstvenih problema povezanih sa stresom te veću kvalitetu života u odnosu na muškarce uključene u

manji broj uloga, što govori i u prilog pretpostavci o nadopunjujućem odnosu uloga za muškarce (Barnett i Hyde, 2001). Također ne treba zanemariti ni percepciju muškaraca o uključenosti u kućanske poslove i brigu o djeci, pri čemu naglašavaju poslove kao što su popravci, briga o automobilu, održavanje travnjaka i slično, te vide svoju ulogu u odgoju djece kao prijenos vrijednosti rada, discipline i odgovornosti. Osim toga u odnosu na prošle generacije, mladi očevi pokazuju i veću afektivnu uključenost u odgoj djece i uključenost u aktivnosti s djecom u slobodno vrijeme (Graham i Dixon, 2017) pri čemu se važnim za veću uključenost pokazuje egalitarniji sustav vrijednosti muškaraca (Davis i Greenstein, 2009; Kaufman i Bernhardt, 2015). Istraživanja pokazuju da uključenost očeva u odgoj djece ima pozitivan efekt i na razvoj djeteta, njegovu akademsku uspješnost kao i socijalizaciju te sposobnost bolje prilagodbe u odrasloj dobi (Čudina Obradović i Obradović, 2006; Rosenberg i Wilcox, 2006). Prema preglednom radu Maskalan (2016) mogli bismo reći da se nalazimo u vremenu promjena značenja rodnih uloga u kontekstu obitelji ali da taj proces teče polako, jer iako moderan način života zahtijeva od partnera zajedničku prilagodbu i podjelu odgovornosti prema potrebama i mogućnostima u danom kontekstu vremena s ciljem efikasne učinkovitosti, ne možemo toliko brzo pobjeći od stečenih obrazaca o funkcioniranju roditeljskih uloga usvojenih od prethodne generacije vlastitih roditelja.

Važnost koja se pridaje rodnoj ulozi žene kao majke u Hrvatskoj govori i podatak da samo 4.87% muškaraca koristi plaćeni roditeljski dopust u trajanju od 12 mjeseci (ili 3 godine) na koji imaju pravo kao i žene nakon isteka porodiljnog dopusta od 6 mjeseci za prvo i drugo rođeno dijete ukoliko se žena odluči vratiti na posao (Bušelić, 2009). Longitudinalna studija Abele i Spurk (2011) iznosi činjenicu da je roditeljstvo ključan faktor kod žena koji vodi smanjenju radnih sati osobito kada je suprug zaposlen na puno radno vrijeme, što indirektno djeluje na usporen razvoj njihove karijere, dok se razvoj karijere za muškarce pokazao neovisnim o roditeljstvu. U istraživanju Gersona (2010) većina intervjuiranih žena vrednovala je individualnu sigurnost kao bitan osiguravajući faktor za nepredvidive životne situacije. Muškarci su iskazali slaganje sa ženama u želji za ravnopravnim roditeljstvom ali smatraju da im radna organizacija ne dopušta ravnopravno sudjelovanje u ulozi roditelja te stoga očekuju da mogu računati na partnericu kada je riječ o obiteljskoj ulozi (Salle, 2012).

Rijedak broj očeva koji se odlučuju na roditeljski dopust može se objasniti s ekonomskog aspekta teorijom vremenske alokacije resursa te s psihološkog aspekta

teorijom rodnih uloga (Jugović, 2016). Brojna istraživanja govore u prilog teoriji vremenske alokacije prema kojoj partneri na osnovu ekonomskih resursa odabiru kombinaciju roditeljskog dopusta čiji ishodi su najoptimalniji te donose najviša primanja u datom vremenu, pa tako očevi koji imaju stabilniji posao u odnosu na partnericu odlaze češće na dopust kao i očevi čija partnerica zarađuje više u odnosu na njih (Juster i Stafford, 1991). Mogli bismo reći da teorija rodne uloge daje širu sliku ovog problema i ona naglašava problem disparziteta u omjeru zarade muškaraca i žena koji je potkrepljen rodnom ideologijom koja održava obrazac u kojem žena kao slabije plaćen partner ostaje uz dijete, dok otac odlazi na posao kako bi održao stabilnost obitelji. Osobe koje imaju egalitarnije stavove o raspodjeli rodnih uloga vjeruju da dopust treba biti podjednako korišten od strane oba partnera, dok osobe tradicionalnijih stavova vjeruju da bi isključivo majke trebale koristiti dopust. Neke od karakteristika egalitarnijeg sustava vrijednosti osobito kod žena su viši stupanj obrazovanja i posao na bolje plaćenim radnim mjestima (Jugović, 2016) što se uklapa u obje teorije o korištenju roditeljskog dopusta.

Kada sagledamo povijesni kontekst promjena u strukturi rada i obitelji, može se reći da su promjene na tržištu rada značajno utjecale na promjenu strukture obitelji i da se u pokušajima za ravnopravnost spolova i dalje naglašene tradicionalne vrijednosti i razlike rodnih uloga žene i muškarca. Muškarci se u većini istraživanja pokazuju tradicionalnijima u odnosu na žene (Jugović, 2004; Šimunić, 2015) što je za njih pogodno jer time održavaju svoj status i moć ne povećavajući odgovornost obiteljske uloge. Zanimljivo je da u kontekstu organizacije žene također percipiraju egalitarnije vrijednosti dok muškarci percipiraju organizaciju više tradicionalnijom što potkrepljuje i činjenicu o rodnoj segregaciji u odabiru tipično ženskih zanimanja za žene u kojima je naglašenija egalitarnost, odnosno muškarčevom odabiru stereotipnih muških zanimanja u čijim organizacijama prevladavaju tradicionalne vrijednosti. U prilog tome govore i istraživanja o vrednovanju karakteristika posla od strane žena i muškaraca. Žene više vrednuju socijalne profesije i one koje uključuju socijalne nagrade na poslu kao što su pozitivna klima i dobri interpersonalni odnosi. Muškarci su više vrednovali individualne vrijednosti, novčane i statusne nagrade te moć i rukovođenje (Blackburn, Browne, Brooks i Jarman 2002; Carlson i Mellor, 2004; Freeman, 2003). Nadalje, moguće su rasprave o biološkoj i socijalnoj uvjetovanosti navedenih razlika, ali činjenica je da razlike unatoč promjenama ostaju u temeljnim vrijednostima i preferencijama žena i muškaraca te da je ostvarivanje recipročne jednakosti spolova pitanje ne samo uloga žena nego i muškaraca koji se

međusobno trebaju nadopunjavati zajedničkim djelovanjem i svojom jedinstvenošću obostrano obogaćivati kako na području radnih uloga tako i na području obiteljskih uloga. U prilog tome govori i sadašnja generacija mladih koji ne žele povratak prošlih raspodjela rodnih uloga ali istodobno ne žele ni individualističku budućnost (Gerson, 2010).

1.3. Odnos višestrukih uloga

Jednoznačan zaključak o odnosu višestrukih uloga nije moguće izvesti, odgovor koji se logički nameće jest da višestruke uloge mogu biti nagrađujuće za pojedinca ali također i percipirane konfliktnima. Iako svaka uloga predstavlja shemu za sebe i kao takva ima svoje okvire, kod izvršavanja višestrukih uloga može doći do prelijevanja što bi značilo da postignuće u jednoj ulozi utječe na postignuće u drugoj ulozi ili ulogama. Ovisno o postignuću i smjeru prelijevanja kada je riječ o radnoj i obiteljskoj ulozi mogu se razlikovati četiri vrste prelijevanja (Grzywacz, 2000). Kada osoba iskusi iznimno dobro postignuće na radnom mjestu vrlo vjerojatno da će se to odraziti na njeno raspoloženje i uključenost u obitelji što se naziva pozitivno prelijevanje poslovne uloge na obiteljsku. Negativno iskustvo u radnoj ulozi može voditi negativnom prelijevanju poslovne na obiteljsku ulogu. Isto vrijedi i za prelijevanje iz obiteljske na poslovnu ulogu koje može biti pozitivno i negativno, ovisno o razini percipiranog zadovoljstva unutar obiteljske uloge.

1.3.1. Konflikt radne i obiteljske uloge

Najzastupljeniju definiciju konflikta radne i obiteljske uloge dali su Greenhaus i Beutell (1985) definirajući ga kao oblik konflikta u kojem su pritisci uloge od strane posla ili obitelji nekompatibilni prema nekom kriteriju. Također su napravili distinkciju između konflikta sa smjerom ometajućeg djelovanja posla na obitelj (konflikt posao - obitelj) koji je veći i učestaliji i ometajućeg djelovanja obitelji na posao (konflikt obitelj - posao) kao dva zasebna konflikta radne i obiteljske uloge. Nadalje, svaki konflikt se prema autorima može zasnivati na nedostatku vremena za pojedinu ulogu (nefleksibilno radno vrijeme, rad u smjenama, mala djeca, velika obitelj i zaposlen partner), na naprezanju koje onemogućava zadovoljenje zahtjeva obje uloge (dvosmislenost uloga, konflikt, slaba socijalna podrška) i ponašanju ukoliko je riječ o velikom kontrastu između uloga koje zahtijevaju različito ponašanje, odnosno promjenu ponašanja. Percepcija višestrukih uloga konfliktnima može se objasniti jednim dijelom i konstruktom salijentnosti određene uloge

za pojedinca čiji stupanj ovisi o kognitivnoj, afektivnoj i bihevioralnoj uključenosti u ulogu te mogućnosti implementacije centralnih vrijednosti kroz ispunjenje uloge (Knežević, Gregov i Šimunić, 2016). Do konflikta može doći kada osoba jednu od uloga percipira izrazito salijentnom te stoga uspješnost u toj ulozi postaje primaran pokazatelj uspjeha i vlastite vrijednosti zbog čega druga nesalijentna uloga ″pati″ što može voditi stvaranju konflikta. Međutim kod nesalijentne uloge ne dolazi do konflikta u drugim ulogama jer neuspjeh u nesalijentnoj ulozi ne predstavlja kriterij vlastite vrijednosti i ne narušava sliku o sebi (Greenhaus i Beutell, 1985). Također visoko vrednovanje više uloga može voditi konfliktu kada se zahtjevi ne podudaraju ili prelaze kapacitete osobe. Istraživanje o salijentnosti uloga u Hrvatskoj (Knežević i sur., 2016) pokazalo je da se najveća važnost pridaje obiteljskoj ulozi iako žene naspram muškaraca pokazuju znatno veću afektivnu i bihevioralnu uključenost, dok za uključenost u radnoj ulozi nije pronađena razlika s obzirom na spol, što se može tumačiti da žene ulažu podjednako u obje uloge a muškarci više u radnu ulogu.

Autori Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark i Baltes (2011) su na osnovu metaanalize konstruirali model antecedenata konflikta radne i obiteljske uloge podijelivši ih prema domeni rada i obitelji te izdvojivši zaseban faktor ličnosti (lokus kontrole i negativna afektivnost) čiji značaj navodi i Carlson (1999) dodajući i faktor A tipa ličnosti. U radnoj domeni za čimbenike konflikta navode se stresori uloga (konflikt radne uloge, dvosmislenost, prezaokupljenost, zahtjevi), uključenost u ulogu (radna angažiranost i salijentnost), socijalna podrška (od strane organizacije, supervizora ili kolega) i karakteristike posla (radni staž, vrsta posla, plaća, raznolikost zadataka, autonomija, fleksibilnost i *"family friendly"* organizacija). Domena obitelji konstruirana je na isti princip kao i poslovna domena, a čine ju stresori uloge (konflikt obiteljske uloge, dvosmislenost, prezaokupljenost koja se dalje raščlanjuje na komponentu vremenskih zahtjeva, i roditeljskih zahtjeva s obzirom na broj djece i njihovu dob), uključenost u ulogu (angažiranost i interes odnosno salijentnost), socijalna podrška (obitelj i partner) te karakteristike obitelji (zaposlenost partnera, zarada, obiteljska klima). Model je razrađen različitim teorijskim pristupima (teorija uloga, kompenzacije, kongruentnosti i presušivanja resursa) kojima je objašnjen odnos svakog zasebnog čimbenika i konflikta radne i obiteljske uloge.

Nadalje, sustav vrijednosti predstavlja važan čimbenik u percepciji višestrukih uloga konfliktnima. U istraživanju Šimunić, Gregov i Proroković (2011) muškarci koji

visoko vrednuju uspjeh doživljavaju veće razine konflikta, dok su kod žena one povezane s većim disparzitetom unutar obiteljskih vrijednosti. Razlike kolektivističkih i individualističkih društava najispitivaniji je faktor u kroskulturalnim istraživanjima radne i obiteljske uloge. Dok prema nekim autorima društva s kolektivističkim vrijednostima doživljavaju veće razine ometajućeg djelovanja obitelji na posao (Allen, French, Dumani i Shockley, 2015) ili obrnuti smjer, u metaanalizi kroskulturalnih istraživanja navodi se nekonzistentnost uloge kolektivizma odnosno individualizma u percepciji konflikta radne i obiteljske uloge. S jedne strane nalaze se objašnjenja da s obzirom na važnost obiteljske uloge u kolektivističkom društvu, dolazi do većeg konflikta zbog radnog preopterećenja, ili se zbog važnosti obitelji, zahtjevi i problemi prelijevaju i na poslovnu ulogu. Međutim postoje i objašnjenja da je doživljaj konflikta manji jer zbog važnosti obitelji, roditelji primaju veću socijalnu podršku obitelji, a na posao se gleda kao faktor koji omogućuje održivost obitelji a ne konflikt s obiteljskom ulogom (Shockey, Douek, Smith, Yu, Dumani i French, 2017).

Kada je riječ o razlici stavova i njihovog stvarnog ostvarenja, žene doživljavaju rodne uloge nekongruetnijima od muškaraca, a veće nezadovoljstvo kada ih se pita o roditeljskoj ulozi jer snose veću odgovornost što percipiraju nepravednim dok za muškarce veću važnost predstavljaju karakteristike posla (Bartolac i Kamenov, 2013; Jugović, 2004; Šimunić, 2015). Oni koji žive u tradicionalnom braku pokazuju najveće razine konflikta radne i obiteljske uloge dok je kod žena obrnuto, one u egalitarnijim brakovima pokazale su veću razinu percipiranog konflikta što je moguće objasniti nekongruetnošću stava i ostvarivosti egalitarne uloge (Davis i Greenstein, 2009; Gregov, Šimunić i Slišković, 2010; Šimunić i Gregov, 2014). U prilog tome govori podatak da žene čiji partneri bihevioralno pokazuju egalitarnije stavove doživljavaju manje razine konflikta jer lakše usklađuju višestruke uloge uz pomoć muža (Jelušić i Maslić Seršić, 2005; Šimunić 2015) dok u tradicionalnim brakovima doživljavaju veći konflikt jer nakon posla odrađuju takozvanu drugu smjenu kućanskih poslova (Kokorić i sur., 2014). Veće razine konflikta obitelj – posao karakteristične su i na makro razini u zemljama koje su manje egalitarne tj. u kojima postoji veća razlika između muškaraca i žena, međutim nisu utvrđene razlike u konfliktu posao-obitelj (Allen i sur., 2015). S druge strane metaanaliza kroskulturalnih istraživanja (Shockey, Douek, Smith, Yu, Dumani i French, 2017) navodi kako ne postoje konzistentni nalazi u vidu međuodnosa egalitarnosti društva i razine konflikta.

Istraživanja konflikta radne i obiteljske uloge na hrvatskom stanovništvu suglasna su u nepostojanju razlike s obzirom na spol u percepciji razine konflikta koja se kreće od nižih do prosječnih vrijednosti (Janković i sur., 2012; Šimunić, 2015). Značajnim prediktorima konflikta pokazala su se obilježja posla (kvaliteta, kontrola, veće radno opterećenje, stabilnost, autonomija, fleksibilnost radnog vremena, smjenski rad), (Carlson, Grzywacz, Ferguson, Hunter, Clinch i Arcury, 2011; Cooklin, Giallo, Strazdins, Martin, Leach, Nicholson, 2015; Devi i Rani, 2016; Šimunić, 2008; Šimunić, 2015), tradicionalnost- egalitarnost stavova (Kokorić i sur., 2014), slaganje supružnika o bračnim ulogama (Gjurić, Šimunić i Gregov, 2014). Izuzetak je istraživanje (Knežević i sur., 2016) u kojem je dobivena razlika s obzirom na spol u percipiranom konfliktu radne i bračne uloge koji se pokazao većim za muškarce nego za žene, ali u konfliktu radne i obiteljske uloge nije potvrđena razlika bez obzira na smjer djelovanja konflikta. Nezaobilazan predmet istraživanja kada se govori o konfliktu radne i obiteljske uloge je i smjenski rad koji se pokazao značajnim faktorom percipirane interferencije višestrukih uloga pojedinca osobito kod osoba koje rade noćne smjene i čiji je raspored organiziran u tri smjene (Dujić, Gregov i Slišković, 2014; Šimunić, 2008) što se objašnjava manjkom vremena te neusklađenosti slobodnog vremena s rasporedom društvenih aktivnosti i znatno većim umorom u odnosu na radnike koji ne rade u smjenama. Prema Pološki Vokić i sur. (2016) visokoobrazovane žene u Hrvatskoj ne smatraju socijalne, organizacijske i osobne faktore određujućima za napredak u karijeri ali ipak jedna trećina sudionica istraživanja smatra da ti faktori donekle negativno utječu na razvoj njihove karijere te da zbog osobnih situacija, organizacijske strukture i manjka prava te društvenih stereotipa moraju uložiti značajan napor da bi izbalansirale osobne, obiteljske i poslovne uloge.

Najčešće ispitivani efekti konflikta radne i obiteljske uloge odnose se na zadovoljstvo poslom koje je važan čimbenik dobrobiti zaposlenika i dobrobiti organizacije, istraživanja konzistentno pokazuju utjecaj konflikta na smanjenje zadovoljstva poslom (Allen, Herst, Bruck i Sutton 2000; Devi i Rani, 2016; Gözükara i Çolakoğlu, 2016; Zhao i Namasiyayam, 2012) ali i napuštanje radnog mjesta (Nohe i Sonntag, 2014). Nerijetko se događa da su propisi u organizacijama nedjelotvorni u provođenju, stoga se u direktnoj i aktivnoj suradnji s organizacijama i njenim zaposlenicima treba uspostaviti učinkovitiji sustav podrške radnicima, bolju organizaciju rada, podršku nadređenog i suportivnu radnu klimu (Barnett i sur., 2018). Jedan od programa koji je osmišljen s navedenim ciljevima je takozvani STAR (***S**upport**T**ransform**A**chieve**R**esults*) program koji se pokazao

djelotvornim za poboljšanje organizacijskih sposobnosti ali još nisu utvrđeni njegovi efekti na percepciju konflikta radne i obiteljske uloge (Allen i Martin, 2017). U longitudinalnoj studiji u trajanju od dvije godine u Australiji (Cooklin i sur., 2016) ispitani su efekti konflikta na mentalno zdravlje, a čiji su najznačajniji prediktori za oba spola bili radni sati (veći od 50 sati tjedno), loša kvaliteta posla te za žene razina kvalifikacije, ali i mala djeca što nije bio slučaj kod muškaraca. Utvrđeni su direktni efekti konflikta na mentalno zdravlje pri čemu osobe koje su doživljavale kroničan konflikt radne i obiteljske uloge imale su najlošije mentalno zdravlje, a kod osoba kod kojih se vremenom smanjio konflikt, mentalno zdravlje se značajno popravilo. Međutim Oshio, Inoue i Tsutsumi (2017) ukazuju na potrebu za kontrolom vremenski stabilnih osobina u predviđanju utjecaja percipiranog konflikta na zdravlje osobe, jer se njihovom kontrolom značajno smanjuje povezanost konflikta i zdravstvenog stanja osobe.

1.3.2. Povoljnost konflikta radne i obiteljske uloge

Osim stajališta o višestrukim ulogama koje iscrpljuju resurse pojedinca i time dovode do konflikta postoji i stajalište koje na višestruke uloge gleda kao izvore brojnih resursa za pojedinca. Michel i sur. (2011) su metaanalizom došli do rezultata da veći broj uloga ublažava povezanost stresora i naprezanja kod konflikta radne i obiteljske uloge.

Prema modelu Greenhausa i Powella (2006) jedna od uloga utječe instrumentalno i afektivno na drugu ulogu, te se one međusobno obogaćuju pri čemu resursi postignuti u jednoj ulozi poboljšavaju izvedbu osobe u drugoj ulozi. Naravno, percepcija pojedinca o odnosu različitih uloga koje su dio njegova života uvelike ovisi o kontekstu te je promjenjiva u vremenu ovisno o životnim okolnostima. Također je moguća i istodobna percepcija višestrukih uloga nagrađujućima i konfliktima ukoliko osoba pojedine resurse određene uloge smatra nagrađujućima (primjerice financijska stabilnost, status) dok su u isto vrijeme prisutne napetosti (velik broj radnih sati, izbivanja od kuće).

Asfort, Kreiner i Fugate (2000) na zanimljiv način iznose viđenje svakodnevne uključenosti u višestruke uloge među kojima svaka uloga predstavlja zasebnu jedinicu s postavljenim granicama koje pojedincu olakšavaju organizaciju i koordinaciju u mreži višestrukih uloga. Prema njihovoj teoriji granica, fokus je na mikro procesu svakodnevnog prelaženja iz jedne ulogu u drugu koji uključuje prelazak granica svake od uloga. Naglašena je važnost individualnih značajki (identifikacija s ulogom, situacijske odrednice i kultura) i konteksta u preferenciji broja uloga, razini integracije ili diferencijacije

određenih uloga s jedne strane te generalno nastojanje za smanjenjem poteškoća tijekom tranzicije iz jedne uloge u drugu kao i smanjenje konflikta različitih uloga s druge strane. Fleksibilnost i propusnost uloga bitni su faktori granica koji mogu olakšati proces tranzicije iz jedne uloge u drugu, ali također mogu stvoriti i konfuziju među njima. Osim toga bitan je i kontrast uloga odnosno njihovo razlikovanje u centralnim značajkama, što je ono veće to je teži proces prelaska. Veća fleksibilnost i propusnost obično su povezane s manjim kontrastom između uloga a time i većom integracijom, dok obrnuto vrijedi za manju fleksibilnost i propusnost te veći kontrast među ulogama koji doprinose diferencijaciji uloga. S vremenom i iskustvom stvaraju se sheme pojedinih uloga i prijelaza čime proces tranzicije između višestrukih uloga postaje lakši i automatiziran a konflikti se smanjuju.

1.3.3. Strategije održavanja ravnoteže višestrukih uloga

Ravnoteža radne i obiteljske uloge definirana je kao ispunjenje usuglašenih i dijeljenih očekivanja vezanih za pojedinu ulogu pojedinca i njegovog partnera (Grzywacz i Carlson, 2007). Rođenje djeteta predstavlja važan životni događaj praćen brojnim promjenama među kojima su učenje i implementiranje nove uloge u svakodnevnom životu obitelji, učenje je vezano i za stvaranje strategija radi bolje organizacije većeg broja uloga (partner, radnik i roditelj) s ciljem održavanja stabilnosti i funkcioniranja obitelji. Dio parova odlučuje se na strategiju s fokusom koordinacije vremena radnih sati na način da muškarac radi puno radno vrijeme, a žena pola radnog vremena dok se dio odlučuje na strategiju punog radnog vremena oba partnera ali u suprotnim smjenama. Strategija suprotnih smjena omogućuje ravnomjernu uključenost u poslovnu i obiteljsku ulogu brige o djetetu, ali ostavlja upitnim kvalitetu uloge partnera i vrijeme koje partneri posvećuju jedno drugome (Moen i Kelly, 2009; Taht i Mills, 2012, prema Barnett, Brennan i Lee, 2018).

Teorija konzervacije resursa (COR) polazište je mnogih istraživanja u kojima se raspravlja o problematici odnosa radne i obiteljske uloge, a teorija polazi od toga da osobe nastoje održavati i zaštititi resurse koji im pomažu u održavanju višestrukih uloga jer u suprotnom dolazi do stresa i konflikta s negativnim ishodima za dobrobit pojedinca (Hobfoll, Freedly, Lane i Geller, 1990). U skladu s ovom teorijom autori Karatepe i Karadas (2014) objašnjavaju značaj takozvanog psihološkog kapitala (samoefikasnost, optimizam, nada, adaptibilnost) koji se odnosi na vjerovanje osobe da je sposobna

izvršavati određene uloge i postići izazovne ciljeve uz pomoć alternativnih načina rješavanja problema. U provedenom istraživanju psihološki kapital pokazao se zaštitnim faktorom od konflikta radne i obiteljske uloge, prediktorom manjeg broja izostanaka s posla i manjim brojem napuštanja radnog mjesta.

Ravnoteža radne i obiteljske uloge predstavlja kompleksan problem koji zahtijeva podršku u privatnoj, poslovnoj i društvenoj sferi života (Seierstad i Kirton, 2015). Imati dobro razvijenu mrežu prijatelja, kolega na poslu i unutar obitelji pokazalo se kao jedna od bitnih strategija koja pomaže održavanju ravnoteže radne i obiteljske uloge odnosno rezultira smanjenom razinom percipiranog konflikta radne i obiteljske uloge (Bruening i Dixon, 2007; Griggs, Casper i Eby, 2013; Palmer i Leberman, 2009). Istraživanje koje su proveli Goh, Ilies i Wilson (2015) potvrđuje da dnevni doživljaj preopterećenja na poslu predviđa dnevni konflikt radne i obiteljske uloge što nadalje negativno predviđa zadovoljstvo životom s tim da podrška nadređenih može ublažiti odnos preopterećenja i percepcije konflikta

U ispitivanju uloge socijalne podrške zastupljena su dva pristupa, jedan koji polazi od toga da domena socijalne podrške odgovara domeni izvorišta konflikta, što znači da za smanjenje konflikta u smjeru obitelj - posao značajnu ulogu ima podrška iz obitelji; dok je prema unakrsnom pristupu za smanjenje tog konflikta potrebna podrška iz poslovne domene koja preko konflikta posao - obitelj djeluje na konflikt obitelj - posao (Griggs i sur., 2013; Selvarajan, Cloninger i Singh, 2013). Otvoren i podržavajući odnos s nadređenim također doprinosi većoj autonomiji žene i većoj uspješnosti u održavanju ravnoteže radne i obiteljske uloge. Stoga ne čudi što žene koje su orijentirane na ulogu majke i radnice, u poslovnom svijetu više vrednuju poslovnu klimu i socijalne nagrade nego ekonomske nagrade. Korištenje socijalne podrške bitna je strategija u održavanju ravnoteže višestrukih uloga i za muškarce, iako se način traženja podrške može razlikovati u odnosu na žene jer muškarci preferiraju uži krug socijalne podrške te se ne oslanjanju na organizacijsku podršku kao što čine žene, već su uglavnom orijentirani na bračnog partnera kao glavni izvor podrške uz uži krug prijatelja. U brojnim istraživanjima obitelj se pokazala kao najvažniji faktor podrške u percepciji konflikta radne i obiteljske uloge (Drummond, O'Driscoll, Brough i Kalliath, 2016; Graham i Dixon, 2017; Šimunić, 2015). U istraživanju na pilotima helikoptera (Fiedler, Rocco, Scroeder i Nguyen, 2000) pokazao se pozitivan utjecaj kvalitete obiteljskog života na percepciju ukupne izvedbe na poslu, odnosno suprotno kada su na poslu doživljavali stres iz obitelji osjećali su slabiju izvedbu

zadatka na poslu. Također i osobine ličnosti, s naglaskom na savjesnost i negativnu afektivnost, mogu služiti kao moderatori odnosa socijalne podrške i konflikta radne i obiteljske uloge, osobito kada se radi o nespecifičnim oblicima socijalne podrške koji inače imaju slabiji utjecaj od specifične socijalne podrške za smanjenje konflikta određenog smjera ometanja radne i obiteljske uloge (Selvarajan i sur., 2016).

Prema teoriji uloga (Carlson, Grzywacz i Zivnuska, 2009) osoba ima mogućnost pristupiti i izvršavati bilo koju ulogu koja u danoj situaciji vodi manjem naprezanju tj. boljoj ravnoteži. Problem idealnog radnika od kojeg se očekuje raspoloživost za posao u svakom vremenu pa i onom posvećenom obitelji (Gerson, 2010) treba se riješiti fleksibilnošću partnera koja je potrebna kako u izvršavanju obiteljske uloge tako i unutar radne uloge prema čemu je i usmjerena postindustrijska faza.

Bez obzira radi li se o tradicionalnoj obitelji s ocem hraniteljem i majkom koja ostaje brinuti za djecu ili o nuklearnoj obitelji s dva hranitelja, svaka obitelj proživljava različite poteškoće na sebi svojstven način. Tradicionalne obitelji suočavaju se s poteškoćama financijske nesigurnosti, dok se obitelji s dva hranitelja suočavaju s konfliktom višestrukih uloga, prema tome može se reći s ciljem da bi izbjegli neželjene ishode problema, naglasak treba biti na strategijama rješavanja problema i efikasnoj prilagodbi (Gerson, 2010) za što je nužna fleksibilnost i slaganje partnera.

1.4. Mjere konflikta radne i obiteljske uloge

1.4.1. Eksplicitne mjere

Unatoč velikom broju istraživanja koja se bave tematikom konflikta radne i obiteljske uloge, i dalje su nalazi kontradiktorni zbog čega je potrebno proširiti obuhvat istraživanja i unaprijediti metodologiju. Problem koji se pojavljuje i u drugim područjima interesa istraživanja unutar psihologije pa tako i ovdje jest velik broj različitih operacionalizacija istog konstrukta te nepostojanje jedinstvene mjere i metodologije (Netemeyer i sur., 1996). Carlson, Kacmar i Williams (2009) primjerice navode da *radno - obiteljska ravnoteža* u odnosu napojmove *konflikta* i *obogaćivanja uloga* znatno bolje predviđa zadovoljstvo poslom, privrženost organizaciji, obiteljsko funkcioniranje, zadovoljstvo i izvršavanje uloge, međutim ne daje uvid u efekte djelovanja poslovne uloge na obiteljsku i obrnuto nego generalnu sliku pojedinčevih mogućnosti za ispunjenjem zahtjeva pojedinih uloga. Upravo se efekt smjera djelovanja poslovne uloge na obiteljsku i obrnuto, te njihovo istraživanje kao dva odvojena konstrukta pokazalo znatno korisnijim

(Kossek i Ozeki, 1999, prema Šimunić, 2015). Skalu koja je zadovoljila potrebu za odvojenim ispitivanjem konflikta smjera posao-obitelj i smjera obitelj-posao konstruirali su Netemeyer, Boles i McMuerrian (1996) te je skala postigla zadovoljavajuće metrijske karakteristike i primjenjena je na Hrvatskom uzorku (Šimunić, 2008; Šimunić i sur., 2011; Šimunić, Proroković i Ivanov 2014) zbog čega je korištena i u ovom istraživanju. Razvojem eksplicitnih mjera konflikta radne i obiteljske uloge uočena je i potreba za multidimenzionalnim pristupom i uvođenjem dodatnih dimenzija vremena, naprezanja i neadekvatnog ponašanja za svaki smjer djelovanja konflikta. Autori multidimenzionalne skale Carlson i sur. (2000) dizajnirali su najopširniju skalu s 31 česticom sačinjenu od 6 subskala koje uključuju konflikt posao-obitelj i konflikt obitelj-posao te za svaki od njih poddimenzije vremena, naprezanja i neadekvatnog ponašanja. Iako multidimenzionalna skala ima zadovoljavajuće metrijske karakteristike, sve veća pozornost se skreće na nedostatnost korištenja mjera samoprocjena i potrebu za objektivnijim mjerama (Šimunić, 2015). Nasuprot tome pojedini autori skreću pažnju na prednosti mjera samoiskaza. Primjerice u preglednom radu o istraživanjima konflikta radne i obiteljske uloge u okviru posljednjih 20 godina (Allen i Martin, 2017) pokazalo se da raste popularnost metode vođenja dnevnika, odnosno iskustvenog uzorkovanja koje je doprinijelo boljem razumijevanju konflikta na individualnoj razini pojedinca i svakodnevnoj interakciji doživljaja i njihova prelijevanja iz jedne uloge u drugu ali i prelijevanja na interpersonalne odnose.

Kada je riječ o pristupu istraživanja jedan od problema predstavlja i nedostatak longitudinalnih istraživanja i alternativnih nacrta. Treba obratiti pažnju i na uzorkovanje sudionika koje je u većini istraživanja usmjereno na visokoobrazovane pripadnike radne klase bijelih ovratnika u velikim organizacijama (Agars i French, 2016). Uzorak bi trebao biti reprezentativniji te obuhvatiti različite slojeve društva, također i slabije obrazovane osobe, razvedene i samohrane roditelje, te fokus staviti na dijadni umjesto individualnog pristupa. Time su se vodili autori Liu i Zhou (2017) koji su svoj doprinos istraživačkim metodama konflikta radne i obiteljske uloge ostvarili drugačijim pristupom istraživanja ne koristeći uobičajene upitnike samoprocjene već kodirajući statuse 93,700 korisnika Twittera na području SAD-a prema kategorijama posla i obitelji, uzimajući u obzir za konflikt poslovne i obiteljske uloge faktore vremena i naprezanja. Rezultati istraživanja pokazali su značajan efekt dana u tjednu na doživljaj konflikta koji je značajno veći tijekom radnih dana u odnosu na vikend, a obrnuto vrijedi za zadovoljstvo životom koje je

najveće vikendom odnosno vrhunac doseže petkom. Ovim se ukazuje na doprinos alternativnih mjera klasičnim istraživanjima i sugestiju uzimanja u u obzir dana u tjednu kao mogući utjecaj na razinu percipiranog konflikta. Još jedna prednost analize podataka s društvenih mreža su i prirodni uvjeti pod kojima se spontano iznosi vlastito mišljenje iako i ovu stavku treba razmotriti s obzirom na društvenu poželjnost koja često upravlja iznošenjem određenog mišljenja u određenom kontekstu i vremenu.

1.4.2. Implicitne mjere

Polazeći od osnovne potrebe svakog pojedinca za pripadanjem, dolazimo do problema koji se javlja pri eksplicitnom ispitivanju stavova a odnosi se na davanje socijalno poželjnih odgovora. Ova problematika osobito je naglašena u socijalno osjetljivim područjima kao što su moralno ponašanje, stavovi prema manjinskim skupinama, rasizam, seksualno ponašanje, korištenje ilegalnih sredstava i slično. S obzirom da je percepcija konflikta radne i obiteljske uloge pod utjecajem usvojenih vrijednosti i stavova te da su ti stavovi i vrijednosti u Hrvatskoj i dalje u većini odraz tradicionalnih obiteljskih vrijednosti praćeni stereotipnom podjelom rodnih uloga postavlja se pitanje potiskuje li se na eksplicitnim mjerama postojanje konflikta zbog socijalne nepoželjnosti i pritiska za postizanjem idealnih ostvarenja na svim područjima života, ili iz razloga jer sudionici nisu svjesni konflikta? Mogući odgovor na postavljena pitanja pružaju implicitne mjere asocijacija koje na indirektan način ispituju stavove osobe uskraćujući osobi kontrolu nad odgovorom, istodobno dajući odgovor o postojanju stavova kojih osoba možda nije ni svjesna. To ne podrazumijeva da su implicitne mjere bolji prediktor stavova i ponašanja osobe u odnosu na eksplicitne mjere, ali zasigurno pružaju dodatni uvid u kognitivne procese s drugačijeg aspekta. Implicitne mjere zasnovane su na nekoliko kriterija, sudionici nisu svjesni da se mjeri određeni stav, ne moraju biti svjesni svog stava i stoga ne kontroliraju rezultat mjerenja (De Houwer, 2006). Neki od problema eksplicitnih mjera mogli bi biti smanjeni korištenjem implicitnih mjera kao što su utjecaj konstrukcije pitanja, samozavaravanje, samouzdizanje, razumijevanje evaluacije i upravljanje dojmovima (Greenwald i Farnham, 2000). Kritike usmjerene na implicitne mjere odnose se na njihovu konstrukciju i problem valjanosti je li uopće sigurno što ispituju, s obzirom da se radi o različitoj vrsti mjerenja u odnosu na eksplicitne mjere. Osim toga, problem kod implicitnih mjera je što su rezultati različitih implicitnih mjera

usmjerenih na isti problem istraživanja najčešće slabo do nikako povezani (Jelić i Tonković, 2009; Žeželj, Lazarević i Pavlović, 2010).

Implicitni stavovi se mogu odrediti kao asocijacije između objekta i njegove evaluacije u pamćenju a koje su naučene do razine automatizacije. Točnije, naši usvojeni stavovi aktiviraju se pri samom viđenju objekta ili pomisli na objekt koji za nas zbog određenog iskustva ima određeno značenje, čega možemo ali i ne moramo biti svjesni (Rudman, 2011). Stoga se ljudi često ponašaju u skladu sa stereotipima kojih nisu svjesni, primjerice raspodjela kućanskih poslova partnera prema tipičnim rodnim ulogama. Rudman i Kilianski (2000) su koristeći *Implicitni test asocijacija* (IAT) i kod muškaraca i žena potvrdili stereotip da se vodstvo i autoritet brže asociraju za muškarce nego za žene. Cilj implicitnih mjera jest osvijestiti postojeće stereotipe i njihov utjecaj na ponašanje kako bi se oni svjesno mogli mijenjati. Emancipacijom žena, stereotipi o ženama se polako smanjuju dok stereotipi o muškarcima ostaju uglavnom nepromijenjeni. Implicitnom mjerom stavova (Hodges i Park, 2013; Park, Smith i Corell 2010) utvrđeno je da se pojam žene bolje povezuje s pojmom majka nego što se pojam muškarca povezuje s pojmom otac. Reynolds (2012) je potvrdio ove rezultate koristeći i pozitivne i negativno konotirane osobine na procjenama ženskih sudionika dok je za isključivo negativne osobine isti obrazac utvrđen bez obzira na spol sudionika.

GNAT (*Go or Not to Go Association Task* u prijevodu kreni-stani zadatak) je jedna od verzija implicitnih testova asocijacija koja se koristi za ispitivanje socijalne kognicije i koja za razliku od Implicitnog testa asocijacija IAT omogućuje ispitivanje stavova usmjerenih na jednu kategoriju bez potrebe za postojanjem dvaju oprečnih kategorija, može se koristiti i za asocijacije između kategorije i suprotnih vrijednosti atributa te između dvaju ciljanih kategorija što pruža veću fleksibilnost u ispitivanju implicitnih stavova (Nosek i Banaji, 2001). Međutim nedostatak korištenja GNAT-a je slaba pouzdanost zbog čega autori Nosek i Banaji (2001) predlažu veći broj podražaja za bolju osjetljivost, regulaciju vremenskog okvira unutar kojeg je moguć odgovor kako bi se smanjilo nerelevantno variranje zbog indvidualnih razlika. Niže razine unutarnje pouzdanosti navode se i kao mogući razlog nikakve do slabe povezanosti različitih implicitnih mjera, ali i implicitnih mjera s eksplicitnima. Nadalje, ovisno o cilju istraživanja IAT se smatra najboljom mjerom za kategorije koje su prirodno dihotomne i podrazumijevaju usporedbu, dok se GNAT zbog veće fleksibilnosti koja ne zahtijeva usporedne kategorije, preporučuje za korištenje kod kategorija koje ne zahtijevaju

usporedbu. Još jedna razlika između GNAT-a i IAT-a je u korištenju različitih zavisnih varijabli kojima se izražava mjera stavova. Dok se većini implicitnih testova koristi vrijeme reakcije, GNAT-ova mjera se zasniva na teoriji detekcije signala koja koristi zavisnu varijablu točnosti odgovora kao mjeru osjetljivosti d' (Nosek i Banaji, 2001).

Za svaki implicitni test važno je precizno operacionalizirati kategorije i atribute koji im se pripisuju, preporučljivo je imati manji broj podražaja koji pripadaju isključivo jednoj kategoriji te se ne mogu svrstati u neku drugu, i koji omogućuju jednostavnu, brzu i laku klasifikaciju (Žeželj i sur., 2010). Atributi pojedine kategorije trebali bi se ispitati prije samog istraživanja kako bi se ujednačila osjetljivost atributa za pojedine kategorije pri čemu treba izbjegavati strogo pozitivne ili negativne atribute, također se preporuča izbjegavanje korištenja negacija jer su zahtjevnije za automatsko dosjećanje. Ono po čemu se implicitne mjere ističu jest fleksibilnost u kreiranju nacrta istraživanja, međutim iako postoji velik broj istraživanja koja potvrđuju valjanost i prediktivnost implicitnih mjera kada su u pitanju stavovi i stereotipi prema određenim kategorijama, nedostaju istraživanja koja su povezana sa kategorijom "sebe" odnosno *selfa* koja bi potvrdila prediktivnost ponašanja u skladu s rezultatima dobivenim implicitnom mjerom (Hodges i Park, 2013; Rudman, 2011).

1.4.3. Razlike s obzirom na spol u stavovima i percepciji radne i obiteljske uloge konfliktnima na mjeri GNAT-a

Hodges i Park (2013) su proveli niz istraživanja koristeći GNAT kao mjeru implicitnih stavova o rodnim ulogama ispitujući razlike u stavovima s obzirom na spol uz pretpostavku da su za žene radna i obiteljska uloga u osnovi oprečne dok se za muškarce radna i obiteljska uloga nadopunjuju. Objašnjenje njihove pretpostavke daje širi ekološki kontekst uzimajući u obzir rodnu teoriju i definiciju rodnih uloga kao socijalnih očekivanja prikladnog ponašanja za muškarce i žene u određenim situacijama odnosno u radnoj i obiteljskoj ulozi. Iz organizacijskog aspekta, idealni radnik je onaj koji je dostupan u bilo koje vrijeme, te mu se pripisuju osobine kao što su kompetitivnost, instrumentalnost, ambicioznost, racionalnost. Ove osobine pripisuju se i tradicionalnoj obiteljskoj ulozi očeva iz čega proizlazi da ponašanja očeva u radnoj i obiteljskoj domeni imaju više sličnosti nego li različitosti, prema tome i odnos radne i obiteljske uloge ne bi trebao biti konfliktan nego nadopunjujuć. S druge strane idealan roditelj je onaj koji je u svako vrijeme na raspolaganju djeci, te mu se pripisuju osobine kao što su privrženost, brižnost i

nježnost koje su izraženije kod žena. Ako usporedimo očekivanja ponašanja u obiteljskoj domeni u odnosu na poslovnu domenu za majke, ona se bitnije razlikuju što može uzrokovati interferenciju u izvršavanju uloga i promjene ponašanja u prelasku iz jedne uloge u drugu (Hodges i Park, 2013).

Nadalje u jednom od nekoliko istraživanja kojima su Hodges i Park (2013) ispitivali doživljaj radne i obiteljske uloge kod muškaraca i žena dobiveni su rezultati veće osjetljivosti u asocijacijama povezivanja muškaraca u odnosu na žene s karakteristikama profesionalne uloge, kao i majki s osobinama roditeljske uloge u odnosu na očeve. Također, muškarci su pokazali veću osjetljivost na radnu ulogu u odnosu na obiteljsku bez obzira na domenu *priminga* koji se odnosio na izvještavanje o postavljenim ciljevima unutar radne odnosno obiteljske domene, što ide u prilog pretpostavci veće salijentnosti radne uloge za muškarce. S druge strane žene su pokazale veću aktivaciju one uloge na koju su ciljano usmjerene *primingom*[1] što govori o sposobnosti prilagodbe i izvršavanja višestrukih uloga. Točnije kada su žene kao *priming* imale zadatak postaviti ciljeve unutar obiteljske uloge, aktivacija i usmjeravanje na obiteljsku ulogu rezultiralo je i većom osjetljivošću na obiteljsku ulogu na zadatku GNAT-a, kada je za idući set GNAT-a *priming* usmjeren na postavljanje ciljeva unutar radne uloge kod žena je zaokupljenost radnom ulogom rezultirala i većom osjetljivošću na radnu ulogu unutar zadatka GNAT-a. Nadalje, žene, ali ne i muškarci, kod kojih je bio značajan prijelaz u aktivaciji obiteljske uloge s obzirom na *priming* uloge, imale su slabiji uspjeh na zadatku pamćenja što se može objasniti kognitivnim opterećenjem prijelaza iz jedne uloge u drugu, međutim razlike u aktivaciji poslovne uloge nisu značajno utjecale na efikasnost dosjećanja. Dobiveni rezultati istraživanja objašnjeni su pretpostavkom različitog odnosa višestrukih uloga s obzirom na spol. Odnos višestrukih uloga za majke okarakteriziran je kao interferirajuć što predstavlja svojevrstan trošak za kognitivno funkcioniranje pa prema tome dolazi do lošije izvedbe na zadatku pamćenja obrnutog slijeda brojeva kod žena. Potvrda pretpostavke je i činjenica da kod žena koje su zadatak pamćenja radile prije samog GNAT-a nije utvrđena lošija izvedba na zadatku pamćenja obrnutim slijedom u odnosu na pamćenje istim slijedom. S druge strane odnos višestrukih uloga za očeve percipiran je kao nadopunjujuć

[1] Priming ili afektivna pripremljenost predstavlja postupak koji se često koristi kod implicitnih mjera kako bi se ispitao utjecaj automatske evaluacije pripremnog podražaja na vrijeme reakcije ili točnost u procesiranju ciljnog podražaja. Pretpostavka je da se vrijeme reakcije ubrzava u slučaju kongruetnosti pripremnog i ciljnog podražaja u odnosu na situaciju nekongruetnosti pripremnog i ciljnog podražaja (Rebernjak i Buško, 2014).

odnos zbog čega okupacija jednom ulogom a potom usmjeravanje na drugu ulogu nema troškove za kognitivno funkcioniranje.

Potvrda pretpostavke o razlikama u doživljaju odnosa višestrukih uloga s obzirom na spol kao nadopunjujućeg ili interferirajućeg bila je ujedno i polazište iduće studije autora također rađene na implicitnoj mjeri GNAT-a. Manipulacijom predstavljanja odnosa uloga kao nadopunjujućih ili interferirajućih, pokazalo se da su muškarci neovisno o manipulaciji osjetljiviji na aktivaciju radne uloge, čak i kada se uvede manipulacija neuspjeha u radnoj ulozi, dolazi do još veće aktivacije radne uloge, jer se pretpostavlja da za muškarce neuspjeh u radnoj ulozi znači ujedno i neuspjeh u obiteljskoj ulozi zbog čega ostaju fokusirani na radnu ulogu. Žene su pokazale isti obrazac kao i muškarci tj. veću aktivaciju profesionalne uloge u slučaju neuspjeha ako im je prethodno izneseno da su radna i obiteljska uloga nadopunjujuće, međutim kada su uloge predstavljene kao interferirajuće, u slučaju neuspjeha u radnoj ulozi žene povećavaju aktivaciju obiteljske uloge. Jedno od mogućih obrazloženja takvog obrasca kod žena je održavanje integriteta vlastitog identiteta fokusiranjem na obiteljsku ulogu, odnosno izbjegavanjem mogućeg ponavljanja pogreške u radnoj ulozi koja je u ovom slučaju percipirana kao konfliktna obiteljskoj. U drugoj studiji ovih autora potvrđen je obrazac za muškarce nakon doživljenog neuspjeha u radnoj ulozi došlo je do veće aktivacije radne uloge kao i samoprocjena veće radne angažiranosti. Kod žena je nakon neuspjeha u radnoj ulozi došlo do veće aktivacije one uloge s kojom su se na početku istraživanja afirmirale jer se od njih tražilo da se usmjere na određenu ulogu te procjene koliko i zašto je dana uloga važna za ostvarenje vlastitog identiteta.

Prema teoriji socijalnog identiteta, ljudi su motivirani afirmirati se s onim socijalnim identitetom koji je podržavajuć za osobu, te s druge strane izbjegavati socijalne grupe koje nisu podržavajuće (Tajfel i Turner, 1986). Dodamo li u ovaj kontekst stereotipe o pojedinim socijalnim grupama ili u ovom slučaju kategorijama radne i obiteljske uloge one mogu imati utjecaj na odabir i preferenciju kod afirmacije vlastitog identiteta. U istraživanjima koja su proveli Rydell, McConnell i Beilock (2009) polazi se od pretpostavke da će osobe imati tendenciju afirmirati vlastiti identitet u onoj skupini koja je podržavajuća odnosno smanjiti identifikaciju sa grupama koje su praćene negativnim stereotipima. Autori su ispitivali na koji način će identifikacija žena ovisno o pripadnosti stereotipnoj grupi u kojoj su žene uspješne ili neuspješne u području matematike utjecati na izvedbu u zadatku radnog pamćenja. Kao što je očekivano, predstavljanje žena

neuspješnima u području matematike dovelo je do lošije izvedbe na radnom pamćenju. S druge strane uvođenje višestrukih socijalnih identiteta, odnosno mogućnosti identifikacije sa grupom u kojoj su studentice predstavljene kao uspješne u području matematike i grupom u kojoj su žene neuspješne u matematici došlo je do eliminacije utjecaja stereotipa na lošiju izvedbu u zadatku radnog pamćenja. Time je potvrđena pretpostavka o afirmaciji vlastitog *ja* sa socijalnom kategorijom koja je podržavajuća za identitet pojedinca te snažan utjecaj negativno konotiranih stereotipa na kognitivno funkcioniranje pojedinca. Nalazi navedenih istraživanja Hodgesa i Parka (2013) te Rydella i sur. (2009) naglašavaju važnost percepcije odnosa višestrukih uloga nadopunjujućima, ali i potrebu za uklanjanjem rodno obojanih stereotipa o očekivanim ponašanjima i karakteristikama pojedine uloge.

2. Polazište i cilj istraživanja

S obzirom na promjene 21. stoljeća i njihov odraz na društvo u kojem živimo ne čudi velik broj istraživanja posvećen tematici odnosa radnih i obiteljskih uloga s različitih aspekata i jednim ciljem - kako uravnotežiti potrebe jedne i druge uloge? Istraživanja provedena u Hrvatskoj konzistentna su u nalazima da stanovnici Hrvatske doživljavaju niske do prosječne razine konflikta između radne i obiteljske uloge pri čemu je izraženiji konflikt ometajućeg djelovanja poslovne uloge na obiteljsku u odnosu na ometajuće djelovanje obiteljske uloge na poslovnu. Dosadašnja istraživanja zasnovana su na samoprocjenama sudionika te je stoga **cilj** ovog rada bio pokušati provesti eksperimentalno istraživanje konflikta radne i obiteljske uloge. Konkretno, cilj je bio provesti eksperimentalno istraživanje testom implicitnih asocijacija (GNAT) kako bi se ispitale razlike između žena i muškaraca u percepciji radnih i obiteljskih uloga te na osnovu kapaciteta radnog pamćenja utvrdilo postoji li konflikt radne i obiteljske uloge.

3. Problemi i hipoteze

3.1. Problemi

1. Provjeriti metrijske karakteristike testa implicitnih asocijacija GNAT za mjerenje konflikta radne i obiteljske uloge.
2. Ispitati kakva je povezanost eksplicitne mjere samoprocjena doživljaja konflikta radne i obiteljske uloge s uspješnošću na zadatku pamćenja kao mjerom implicitnog konflikta radne i obiteljske uloge.
3. Ispitati postoje li razlike s obzirom na spol sudionika u:
    a) percepciji relativne odgovornosti za brigu o djeci, kućanske poslove i izvore financija
    b) percepciji koliko su radne i obiteljske uloge konfliktne na osnovu eksplicitne mjere samoprocjena
    c) osjetljivosti na kategorije obitelji i posla u GNAT-u s obzirom i bez obzira na domenu *priminga*
    d) promjenama kapaciteta radnog pamćenja s obzirom na manipulaciju aktivacije radne i obiteljske uloge.

3.2. Hipoteze

H1: S obzirom na rezultate dosadašnjih istraživanja pretpostavlja se da će se testom implicitne mjere osjetljivosti na radnu i obiteljsku ulogu odnosno GNAT postići zadovoljavajuća pouzdanosti. Očekuje se i jasno razlikovanje radne i obiteljske uloge unutar testa kao indikator osjetljivosti mjere GNAT-a.

H2: U skladu s prethodnim istraživanjima za očekivati je značajnu ali slabu povezanost implicitne i eksplicitne mjere konflikta radne i obiteljske uloge.

H3: Na osnovu dosadašnjih istraživanja:

a) pretpostavlja se da će relativna podjela odgovornosti za brigu o djeci, kućanske poslove i izvore financija biti u skladu s tradicionalnim obrascem podjele rodnih uloga prema kojem žena preuzima veću odgovornost za brigu o djeci i kućanskim poslovima, a muškarac o financijskim izvorima.
b) Sukladno dosadašnjim istraživanjima provedenim u Hrvatskoj očekuje se da neće biti razlike između muškaraca i žena u percepciji konflikta posao-obitelj i obitelj-posao izražene na eksplicitnim mjerama.
c) Pretpostavka je da se, ovisno o kontekstu, žene prebacuju iz jedne uloge u drugu. Prema tome će žene u oba seta GNAT-a snažnije aktivirati onu ulogu na koju ih usmjeri *priming*. Kod muškaraca se ne očekuje efekt podudaranja odnosno veća osjetljivost za blok GNAT-a koji odgovara *primingu* već se pretpostavlja da su muškarci osjetljiviji na radnu ulogu bez obzira na *priming*.
d) Proces prelaženja iz jedne uloge u drugu, a koje se smatraju oprečnima, može imati posljedice koje se između ostalog mogu očitovati u lošijem kognitivnom funkcioniranju. Stoga se pretpostavlja da će žene koje su prvo rješavale GNAT zadatak koji zahtijeva kognitivni proces prelaska iz jedne uloge u drugu imati lošiju izvedbu na zadatku pamćenja. Kod obrnutog redoslijeda, gdje sudionice prvo ispunjavaju zadatak radnog pamćenja, ne očekuje se lošija izvedba u reprezentaciji obrnutih setova. Kod muškaraca se ne očekuje takav obrazac prebacivanja iz jedne uloge u drugu, a prema tome ni postojanje razlike u izvedbi zadatka radnog pamćenja.

4. Metoda

4.1. Sudionici

U istraživanju je u potpunosti sudjelovalo 159 osoba, od kojih je sve dijelove ispitivanja valjano prošlo njih 135. Iz istraživanja su isključene osobe koje nemaju djecu, koje nisu zaposlene, i koje nisu pratile upute eksperimentalnog dijela istraživanja. Preduvjeti za sudjelovanje u istraživanju bili su pristup računalu, zaposlenost osobe koja sudjeluje u istraživanju kao i njenog partnera/partnerice, te barem jedno dijete mlađe od 18 godina u kućanstvu. U ovom su dijelu provjerene moguće razlike na sociodemografskim mjerama između uzorka žena i muškaraca. Provedeni su t-testovi za nezavisne uzorke, a zbog odstupanja radnih sati na poslu, kući i ukupnom broju radnih sati od normalnosti distribucije za navedene varijable primijenjeni su neparametrijski Mann – Whitney U testovi (Tablica 1), dok je za razlike u frekvencijama zastupljenosti uzoraka u pojedinim kategorijama korišten Hi-kvadrat test (Tablica 2). Prema Leveneovom kriteriju zadovoljene su homogenosti varijance za ispitivane varijable (Prilog 1). Od ukupnog broja sudionika 55 (40.7%) je muškaraca i 80 (59.3%) žena, prosječne dobi 39 godina, s prosječno 2 djece. U tablici 6 prikazana je zastupljenost ukupnog broja, te zasebno muškaraca i žena, i to prema određenim sociodemografskim pokazateljima kao i razlike s obzirom na spol. Ukupan broj radnih sati u prosjeku je bio 48 za žene, te 50 za muškarce. Muškarci i žene se ne razlikuju značajno na sociodemografskim mjerama (Tablica 1) osim za sektor zaposlenja (Tablica 2) u kojem za oba spola prednjači kvartarni sektor (60% muškaraca i 72% žena (χ^2=4, N=135)=12.32; p< .05), dok su razlike vidljive u primarnom i sekundarnom sektoru, kao i u kvintalnom gdje je veći postotak zaposlenih muškaraca u odnosu na žene te u tercijarnom sektoru u kojem je veći postotak žena u odnosu na muškarce. Najveći udio sudionika ima završenu visoku stručnu spremu, a u čemu ipak prednjače žene (ukupno 60%, muškarci 55%, a žene 64%). Većina sudionika ne brine o starijoj nemoćnoj osobi u kućanstvu (83%) i većina nema dodatnu pomoć u kućanstvu (78%).

Tablica 1 Prikaz rezultata t-testova i Mann – Whitney U testa za ispitivanje razlika muškaraca i žena na sociodemografskim mjerama (*N*=135)

Zavisna varijabla	**muškarci**		**žene**				
	M	*SD*	*M*	*SD*	*t-test*	*df*	*p*
Dob	38.84	9.23	39.15	7.93	-0.21	133	.83
Broj djece	1.73	0.89	1.70	0.91	0.17	133	.86
					U	*Z*	*p*
Radni sati posao	39.00	13.54	35.69	11.44	1824.50	1.68	.09
Radni sati kuća	10.60	13.03	12.41	14.40	1980.50	-0.98	.33
Ukupno radnih sati	49.60	19.88	48.10	16.71	2194.50	0.02	0.98

Tablica 2 Prikaz rezultata Hi - kvadrat testa za ispitivanje razlika u zastupljenosti muškaraca i žena s obzirom na sociodemografska obilježja (N=135)

		N (%)			
Zavisna varijabla	**kategorija**	**ukupno**	**muškarci**	**žene**	χ^2
Spol		135 (100%)	55 (40.74)	80 (59.26%)	
Stručna sprema	NSS	1 (0.74%)	1 (1.82%)	0 (0%)	3.51
	SSS	24 (17.78%)	10 (18.8%)	14 (17.5%)	
	VŠS	9 (6.67%)	4 (7.27%)	5 (6.25%)	
	VSS	81 (60%)	30 (54.55%)	51 (63.75%)	
	MAG/SPEC	10 (7.41%)	4 (7.27%)	6 (7.5%)	
	DR	10 (7.41%)	6 (10.91%)	4 (5%)	
Sektor	primarni	8 (5.93%)	6 (10.91%)	2 (2.5%)	12.32*
	sekundarni	10 (7.41%)	7 (12.73%)	3 (3.75%)	
	tercijarni	18 (13.33%)	4 (7.27%)	14 (17.5%)	
	kvartarni	91 (67.41%)	33 (60%)	58 (72.5%)	
	kvintalni	8 (5.93)	5 (9.10%)	3 (3.75%)	
Briga	Da	23 (17.04%)	11 (20%)	12 (15%)	0.58
	Ne	112 (82.96%)	44 (80%)	68 (85%)	
Pomoć	Da	30 (22.22%)	15 (27.27%)	15 (18.75%)	1.37
	Ne	105 (77.78%)	55 (72.73%)	65 (81.25%)	

*p< .05

4.2. Mjerni instrumenti

1. Socio – demografski podaci

Od sudionika se tražilo da odgovore na pitanja o spolu, dobi, stručnoj spremi, sektoru zaposlenja, tjednom broju radnih sati na poslu, tjednom broju radnih sati kući, broju djece mlađe od 18 godina, postojanju odgovornosti za stariju/nemoćnu osobu te o postojanju dodatne pomoći u kućanstvu i s djecom.

2. Raspodjela odgovornosti

U prvom dijelu ispitivanja dodana su i tri pitanja o procjeni relativne odgovornosti među partnerima za brigu o djeci, kućanskim poslovima i izvorima financija na skali od 5 stupnjeva (1- u potpunosti posao supruga, 2-uglavnom posao supruga, 3- ravnopravna odgovornost, 4-uglavnom posao supruge, 5- u potpunosti posao supruge).

3. GNAT - implicitna mjera osjetljivosti na radnu i obiteljsku ulogu

Za potrebe ispitivanja implicitnih mjera osjetljivosti na radnu i obiteljsku ulogu kreirana je hrvatska verzija *The Go/No-Go Association Task* (u nastavku teksta GNAT, Nosek i Banaji 2001) uz primjenu PsyToolkit mrežnog softvera za izradu eksperimentalnih istraživanja.

Svaki sudionik prolazio je dva seta GNAT zadatka s tim da je u jednom setu zadataka prethodio *priming* obiteljske domene, a u drugom setu *priming* poslovne domene. Cilj *priminga* bio je aktivirati određenu ulogu kako bi se sudionika usmjerilo na razmišljanje o vlastitoj obiteljskoj, odnosno poslovnoj ulozi. *Priming* se sastojao od jednog pitanja koje je bilo obvezno za ispuniti a glasilo je: *Zamislite slobodan dan s Vašim djetetom i napišite što detaljnije kojim aktivnostima se bavite tijekom tog dana?* za *priming* obiteljske domene, odnosno: *Zamislite uobičajeni dan na Vašem radnom mjestu i napišite što detaljnije kojim aktivnostima se bavite tijekom radnog vremena?* za *priming* poslovne domene. Unutar svakog seta GNAT-a sudionik je rješavao dva bloka GNAT-a, što znači da je svaki sudionik riješio ukupno četiri bloka GNAT-a. Prije samog zadatka sudionici su prošli vježbu uz korištenje kategorija imena ptica i geometrijskih oblika. Zadatak je bio reagirati na zadane kategorije svakog bloka koje su bile prikazane u gornjim kutovima ekrana, prvi blok unutar svakog seta odgovarao je *primingu* seta, što znači ako je sudionik na prvom setu imao *priming* poslovne domene slijedio je blok na kojem se tražila reakcija na kategorije *ja i posao*, zatim je slijedio drugi blok u kojem je reagirao na kategorije *ja i*

obitelj. Završetkom prvog seta slijedio je drugi *priming*, u ovom slučaju obiteljske domene nakon kojeg se pojavljuje blok u kojem sudionik reagira na kategorije ja i obitelj, a drugi blok je zahtijevao reakciju na kategorije ja i posao. Neovisno o ulozi koja je predstavljala *priming*, prvi blok unutar seta je uvijek odgovarao domeni *priminga* kako bi se ispitao efekt podudaranja. Redoslijed domene *priminga*, a time i blokovi kontrolirani su među sudionicima po principu slučajnog dodjeljivanja u jednu od dvije skupne.

Jedan GNAT blok sastojao se od 50 pokušaja tj. podražaja koji su sadržavali 20 podražaja iz kategorija ja (ja, sebe, mene, moje, moja), oni (oni, njima, njihovo, njihov, njihova), obitelj (reprezentativne slike i riječi *odgoj* i *djeca*), posao (reprezentativne slike i riječi *financiranje* i *karijera*), i 10 irelevantnih podražaja imena i slika ptica kao distraktora. Podražaji su uzorkovani bez izmjena dok svi podražaji iz pojedine kategorije nisu prezentirani, a zatim je slijedilo novo uzorkovanje. Točka fiksacije odnosno prikaz podražaja trajao je 500ms. Odgovor je bio moguć unutar 800ms prezentacije podražaja nakon kojeg je slijedio međuinterval od 200ms s povratnom informacijom u obliku slova X ukoliko je odgovor pogrešan i dva !! (dva uskličnika) ukoliko odgovor nije bio unutar zadanog vremena od 500ms. Mrežni softver bilježio je vrijeme reakcije za pojedini podražaj izraženo u milisekundama i točnost reakcije za pojedini podražaj koja je korištena kao osnova za mjeru osjetljivosti (0-ispitanik je točno reagirao GO odgovorom, 1-ispitanik je netočno reagirao GO odgovorom, 2-ispitanik nije reagirao a trebao je reagirati). Broj točnih i pogrešnih reakcija bilo je potrebno posebno računati na osnovu danih kodova za svaki od četiri bloka GNAT-a. Indikator osjetljivosti na pojedinu ulogu računat je za svaki blok koji ispitanik prolazi posebno i predstavlja mjeru d' koja je izračunata na osnovu oduzimanja proporcije pogrešaka (netočnih GO odgovora) od proporcije pogodaka (točnih GO odgovora) nakon što su proporcije standardizirane.

Uputa je glasila: *Vaš sljedeći zadatak je razvrstati riječi i slike u zadane kategorije. Za svaku riječ ili sliku prikazane na središtu ekrana trebate odrediti odgovara li zadanim kategorijama koje će biti prikazane na vrhu ekrana. Kada riječ ili slika pripadaju jednoj od kategorija, pritisnite razmaknicu na tipkovnici najbrže moguće. Ignorirajte riječi i slike koje ne pripadaju zadanim kategorijama. Nakon odgovora dobit ćete povratnu informaciju X za pogrešnu kategorizaciju ili !! (dva uskličnika) za prespor odgovor.*

Uz napomenu: *Ukoliko previše sporo odgovarate vaš rezultat neće biti zabilježen, stoga Vas molimo da što brže odgovarate.*

S obzirom da ćete brzo odgovarati normalno je očekivati pogreške u kategorizaciji riječi i slika. Većina ljudi ne kategorizira s potpunom točnošću.
Da bi vaš rezultat bio što točniji molimo Vas da se koncentrirate i eliminirate ometanja iz okoline.

Koeficijenti pouzdanosti izračunati su posebno za rezultate na blokovima GNAT-a kojima se ispitivala osjetljivost kategorije obitelj i kategorije poslovne uloge, te za rezultate na cjelokupnom testu. Mjerom pouzdanosti *Cronbach alfa* dobivene su niske vrijednosti za pojedinačne kategorije (kategorija obitelji $\alpha = 0.43$; kategorija poslovne uloge $\alpha = 0.36$) dok je na cjelokupnom testu postignuta pouzdanost $\alpha = 0.67$.

4. Test pamćenja brojeva

Zadatak pamćenja korišten je kao posredna mjera konflikta radne i obiteljske uloge na implicitnom testu asocijacija GNAT-u. Manipulacijom redoslijeda zadatka pamćenja brojeva i testa implicitnih asocijacija unutar kojeg je manipuliran raspored blokova s obzirom na domenu *priminga* pokušalo se provjeriti hoće li zaokupljenost aktivacijom različitih uloga negativno utjecati na kapacitet radnog pamćenja. Pamćenje se ispitalo setovima od pet i sedam brojeva s istim ili obrnutim redoslijedom dosjećanja, a koji su na ekranu prikazani jedan za drugim, svaki broj u trajanju od 1.25s. Ukupno je prikazano 12 setova koji su s obzirom na broj znamenki (5 i 7) i redoslijed dosjećanja rotirani da bi se izbjegao efekt učenja. Prije samog zadatka sudionik je prošao vježbu s jednim setom od pet brojeva s istim redoslijedom dosjećanja. Uputa je glasila da zapamte niz brojeva koji će se prikazivati na ekranu jedan za drugim. Nakon prezentacije svakog seta od njih se tražilo da napišu brojeve redoslijedom kojim su se pojavili, ili obrnutim. Mjera uspjeha na zadatku pamćenja predstavlja broj točno reproduciranih brojeva istim smjerom i broj točno reproduciranih brojeva obrnutim smjerom. Također je korištena i mjera tzv. efekta smjera koja predstavlja razliku između točno reproduciranog broja znamenki istim redoslijedom i obrnutim redoslijedom. Izračunom koeficijenta pouzdanosti *Cronbach alfa* za test pamćenja dobivena je vrijednost $\alpha = 0.76$.

5. Eksplicitna mjera konflikta radne i obiteljske uloge

Korištena je skala Netemeyera, Bolesa i McMurrina (1996) koja je prethodno validirana u istraživanju na hrvatskim sudionicima (Šimunić, 2015; Šimunić i sur., 2014).

Sadrži ukupno 12 čestica podijeljenih u dvije subskale od po šest čestica. Prvi set odnosi se na ometajuće djelovanje poslovne uloge na obiteljsku (konflikt posao-obitelj) a drugi set na ometajuće djelovanje obitelji na posao (konflikt obitelj-posao) uzimajući u obzir vremenske zahtjeve i naprezanje/umor kao uzroke konflikta. Sudionici su (ne)slaganje iskazivali na skali od 7 stupnjeva gdje je vrijednost 1 značila uopće se ne slažem, a 7-u potpunosti se slažem. Dakle, veći rezultat na pojedinoj subskali značio je veći doživljaj konflikta poslovne i obiteljske uloge. Mjerom pouzdanosti *Cronbach alfa* dobivene su pouzdanosti za subskalu ometajućeg djelovanja poslovne uloge na obiteljsku α=0.75, dok je za subskalu ometajućeg djelovanja obitelsjke uloge na poslovnu dobivena pouzdanost α=0.84.

5. Postupak

Istraživanje se provodilo od veljače do travnja 2018. godine. Cjelokupno istraživanje provedeno je na platformi PsyToolkit što je zahtijevalo pristup sudionika internetu uz obvezno korištenje računala radi upotrebe tipkovnice za eksperimentalni dio istraživanja. Nije bilo moguće odgovarati na mobilnom telefonu ili tabletu. Na početku istraživanja objašnjena je svrha i cilj istraživanja (ispitati kognitivne procese korištene pri spontanom aktiviranju obiteljske i radne uloge**,** a s kojima se identificiramo u svakodnevnom životu), naglašeno je da ispunjavanje zahtijeva koncentraciju i pažljivo čitanje upute prije svakog zadatka, te da je u potpunosti anonimno. S obzirom da je istraživanje zahtijevalo u prosjeku 20-30 minuta uz visoku koncentraciju bez ometajućih okolinskih faktora velik broj sudionika nije ispunio istraživanje do samog kraja. Sudionici su prikupljani metodom snježne grude te slanjem elektronske pošte različitim udrugama, organizacijama, ustanovama, mrežnim stranicama vezanima uz tematiku obitelj ili posao sa zamolbom za prosljeđivanjem poveznice ciljanoj skupini sudionika. Prema tome, formiran je prigodan uzorak sudionika kojeg su činile zaposlene osobe iz Hrvatske, s barem jednim djetetom mlađim od 18 godina i čiji je supružnik također zaposlen. S obzirom da se odazvao najveći broj škola s područja cijele Hrvatske ne čudi najveći udio sudionika zaposlenih u kvartarnom sektoru što je moglo značajno utjecati na dobivene rezultate s obzirom na specifičnosti radne organizacije kvartarnog sektora.

Svi sudionici najprije su odgovarali na sociodemografska pitanja i pitanja vezana za raspodjelu odgovornosti prema djeci, kućanstvu i financijama. Zatim je slijedila primjena implicitne mjere GNAT-a u kombinaciji sa zadatkom pamćenja. Treba napomenuti da su

sudionici bili nasumično podijeljeni u dvije skupine s obzirom na redoslijed zadatka pamćenja, jedna skupina je prvo rješavala test pamćenja a druga skupina GNAT. Redoslijed je ključan zbog druge hipoteze koja pretpostavlja lošiju izvedbu radnog pamćenja kod žena koje su prvo rješavale GNAT zadatak a zatim zadatak radnog pamćenja. Dakle, sudionici su s obzirom na redoslijed zadatka pamćenja i redoslijed *priminga* unutar GNAT-a rotirani u četiri skupine, jedna skupina najprije je rješavala GNAT s prvim setom *priminga* obiteljske domene nakon koje je slijedio set s poslovnom domenom a potom test pamćenja. Druga skupina započela je eksperiment GNAT-om ali je prvi set bio s poslovnom domenom nakon koje je slijedio set s *primingom* obiteljske domene i na kraju zadatak pamćenja. Treća skupina sudionika najprije je rješavala test pamćenja nakon kojeg je slijedio GNAT s *primingom* obiteljske domene, a potom set s *primingom* poslovne domene. Posljednja, četvrta, skupina sudionika također je prvo rješavala test pamćenja a zatim GNAT s *primingom* poslovne domene i na kraju set s *primingom* obiteljske domene. Posljednji dio eksperimenta bio je isti za sve sudionike a odnosio se na ispunjavanje eksplicitne mjere konflikta radne i obiteljske uloge.

6. Rezultati

Dobiveni podaci analizirani su u programu *Statistica 11*, a sukladno postavljenim problemima analize uključuju deskriptivne analize za provjeru metrijskih karakteristika korištenih skala, korelacije među ispitivanim varijablama, t-testove i analize varijance.

6.1. Ispitivanje metrijskih karakteristika GNAT-a

Polazišna točka analize podataka odnosi se na prvi problem postavljen da bi se ispitale metrijske karakteristike GNAT-a kao implicitne mjere osjetljivosti na radnu i obiteljsku ulogu. S obzirom da je u osnovi većine provedenih analiza podjela na muški i ženski uzorak, deskriptivni podaci normalnosti distribucija ispitivanih varijabli provedeni su posebno za muškarce i žene (Tablica 3). Parametri koji su korišteni za procjenu normalnosti distribucije pojedinih varijabli uključuju broj sudionika u pojedinom uzorku koji je jednak za sve ispitane varijable, aritmetičku sredinu, standardnu devijaciju, rezultate Kolmogorov-Smirnov testa, (a)simetričnosti i spljoštenost pojedinih varijabli. Prema Kolmogorov- Smirnov testu za ispitivanje normalnosti distribucije varijable stručne spreme, sektor zaposlenja, broj radnih sati na poslu, kod kuće i ukupno, raspodjela odgovornosti prema djeci, kućanstvu i financijama te konflikt obitelj-posao odstupaju od kriterija normalnosti za oba uzorka (s izuzetkom ukupnog broja radnih sati koji na uzorku muškaraca zadovoljava kriterij normalnosti). Međutim uzimajući u obzir kriterije (a)simetričnosti i spljoštenosti prema autoru Kline (2011) vrijednosti od -2 do 2 mogu biti kriterij normalnosti distribucije, dok se prihvatljivim smatraju i vrijednosti (a)simetričnosti do 3 i spljoštenosti do 10. Prema tome jedina varijabla koja značajno odstupa prema svim kriterijima od normalnosti distribucije je broj sati na poslu i to isključivo za uzorak žena. Boljim uvidom zapažen je ekstremni rezultat jedne od sudionica koja je navela da tjedno na poslu provodi 100 sati, uvidom u opis posla koji je bilo nužno napisati tijekom *priminga* poslovne uloge, sudionica je navela velik broj obveza u vođenju posla te je stoga njezin rezultat ostavljen radi doprinosa varijabilnosti na drugim varijablama. Ipak, odstupanja od normalnosti distribucije treba uzeti u obzir te su stoga za varijable sektor zaposlenja, radni sati na poslu, kući i ukupan broj radnih sati korišteni neparametrijski postupci obrade podataka.

S obzirom na velik broj ispitivanih varijabli radi lakšeg razumijevanja oznaka i jednostavnijeg snalaženja u nastavku je priložena legenda oznaka ispitivanih varijabli.

Legenda oznaka varijabli:

1. SPOL: 1=muškarci 2=žene
2. BRIGA: briga za stariju/nemoćnu osobu (1 – DA, 2 – NE)
3. POMOC: dodatna pomoć u kućanstvu (1 – DA, 2 – NE)
4. ODGD: odgovornost za djecu
5. ODGK: odgovornost za kućanske poslove
6. ODGF: odgovornost za financije
7. KPO: prosjek rezultata na skali konflikta posao-obitelj
8. KOP prosjek rezultata na skali konflikta obitelj - posao
9. GNATO1: d' mjera osjetljivost na kategorije ja + ***obitelj*** s *primingom* **obitelj na GNAT-u**
10. GNATP2: d' mjera osjetljivost na kategorije ja + ***posao*** s *priminigom* **obitelj na GNAT-u**
11. GNATO2: d' mjera osjetljivost na kategorije ja + ***obitelj*** s *primingom* **posla na GNAT-u**
12. GNATP1: d' mjera osjetljivost na kategorije ja+ ***posao*** s *pimingom* **posla na GNAT-u**
13. MGNATO prosjek rezultata na GNAT blokovima za kategoriju obitelj
14. MGNATP prosjek rezultata na GNAT blokovima za kategoriju posao
15. Mgnat prosjek svih rezultata na GNAT-u
16. ISTI: broj točno reproduciranih brojeva u zadatku pamćenja **istim redoslijedom**
17. OBRNUT: broj točno reproduciranih brojeva u zadatku pamćenja **obrnutim redoslijedom**
18. MPAM: prosječan broj reproduciranih brojeva u zadatku pamćenja bez obzira na redoslijed dosjećanja
19. RAZLIKAIO: razlika točno reproduciranih brojeva istim redoslijedom i (-) obrnutim redoslijedom (ISTI – OBRNUT) *mjera za efekt smjera*
20. REDPAM: redoslijed zadatka pamćenja u odnosu na zadatak GNAT (1- sudionik je najprije rješavao pamćenje a zatim GNAT; 2-sudionik je najprije rješavao GNAT a zatim pamćenje)

.

Tablica 3 Prikaz deskriptivnih parametara analiziranih varijabli na uzorku muškaraca (N=55) i uzorku žena (N=80)

Uzorak	**Muškarci**						**Žene**					
Varijabla	*N*	*M*	*SD*	*K-S d*	*(A)sim*	*Splj*	*N*	*M*	*SD*	*K-S d*	*(A)sim*	*Splj*
Dob	55	38.84	9.23	d=.130 p >.20	0.74	-0.29	80	39.15	7.93	d= .092 p >.20	7.93	-0.73
Stručna sprema	55	3.80	1.21	d=.293 p <.01**	-0.12	-0.09	80	3.76	1.00	d=.357 p <.01**	1.00	0.36
Sektor zaposlenja	55	3.44	1.17	d=.376 p <.01**	-1.00	-0.11	80	3.71	0.72	d=.419 p <.01**	0.72	4.53
Sati na poslu	55	39.00	13.54	d=.238 p <.01**	0.54	2.76	80	35.69	12.10	d=.221p <.01**	1.84	11.65*
Sati kući	55	10.60	13.03	d=.245 p <.01**	1.86	3.52	80	12.41	14.40	d=.194 p <.01**	2.18	6.41
Ukupan broj sati	55	49.60	19.88	d=.219 p<.05*	2.27	6.12	80	48.10	17.53	d=.17 p <.05*	2.07	6.65
Odgovornost za djecu	55	3.20	0.49	d=.423 p <.01**	0.48	0.34	80	3.34	0.55	d=.43 p <.01**	1.39	1.02
Odgovornost za kućanstvo	55	3.35	0.58	d=.359 p <.01**	0.35	0.02	80	3.69	0.59	d=.327 p <.01**	0.19	-0.58
Odgovornost za financije	55	2.62	0.68	d=.312 p <.01**	0.29	1.96	80	2.84	0.58	d=.384 p <.01**	0.03	2.66
Konflikt posao-obitelj	55	3.59	1.42	d=.069 p >.20	0.31	-0.50	80	3.63	1.05	d=.096 p >.20	0.25	-0.58
Konflikt obitelj-posao	55	1.96	1.00	d=.186 p <.05*	1.26	1.25	80	2.07	0.98	d=.171 p <.05*	1.14	0.83
GNATO1	55	-0.30	1.38	d=.079 p >.20	-0.15	-0.47	80	0.21	1.38	d=.078 p >.20	-0.52	-0.06
GNATP2	55	-0.15	1.61	d=.071 p >.20	-0.60	0.64	80	0.10	1.44	d=.107 p >.20	-0.21	-0.67
GNATO2	55	-0.06	1.20	d=.083 p >.20	-0.52	-0.14	80	0.04	1.56	d=.13 p <.15	-0.68	-0.33
GNATP1	55	0.15	1.33	d=.099 p >.20	-0.54	-0.27	80	-0.10	1.67	d=.124 p <.20	-0.50	-0.19
MGNATO	55	-0.18	0.95	d=.077 p >.20	-0.43	0.74	80	0.12	1.21	d=.092 p >.20	-0.71	0.26
MGNATP	55	0.00	1.07	d=.104 p >.20	-0.53	1.70	80	-0.00	1.27	d=.127 p <.20	-0.77	0.24
MGnat	55	-0.09	0.91	d=.062 p >.20	-0.68	2.65	80	0.06	1.12	d=.107 p >.20	-0.87	0.27
ISTI	55	28.95	5.90	d=.152 p <.20	-1.06	1.15	80	28.86	6.17	d=.144 p <.10	-0.55	-0.90
OBRNUT	55	27.55	5.77	d=.075 p >.20	-0.47	-0.01	80	26.21	6.51	d=.085 p >.20	-0.65	0.26
MPAM	55	28.25	5.32	d=.101 p >.20	-0.85	1.16	80	27.54	5.65	d=.112 p >.20	-0.65	-0.18
RAZLIKAFB	55	1.36	4.77	d=.08 p>.20	-0.30	-0.52	80	2.64	5.77	d=.068 p >.20	0.11	-0.04

Napomena: **p< .01; *p< .05 , N- broj sudionika, M- aritmetička sredina, SD- standardna devijacija, K-S-d- Kolmogorv- Smirnov test, (A)sim. – asimetričnost, Splj.- spljoštenost

U sklopu prvog problema provjere metrijskih karakteristika GNAT-a kao implicitne mjere osjetljivosti na poslovnu i obiteljsku ulogu izračunati su koeficijente pouzdanosti posebno za svaku domenu (obitelj i posao) te cjelokupni test. Koeficijenti pouzdanosti navedeni su u opisu mjernih instrumenata. Uz navedeno izračunati su i Pearsonovi koeficijenti korelacije za povezanosti mjere konflikta posao-obitelj, obitelj-posao, osjetljivosti na pojedinu domenu uloga na osnovu GNAT-a te rezultate na testu pamćenja kao mogućeg indikatora percepcije konflikta poslovne i obiteljske uloge Tablica 4. S obzirom da su daljnje analize usmjerene na razlike između muškaraca i žena formirana je posebna Tablica 5 kojom su prikazane korelacije ispitivanih varijabli posebno za uzorak muškaraca i žena.

Iz korelacijske matrice jasna je pozitivna povezanost percepcije eksplicitnih mjera konflikta posao-obitelj i obitelj-posao prema kojoj doživljaj veće razine konflikta posao-obitelj prati i veća razina doživljaja konflikta obitelj-posao (na cjelokupnom uzorku kao i na posebnim uzorcima muškaraca i žena). Jedino se konflikt obitelj-posao pokazao negativno povezan s efikasnosti na zadacima pamćenja, gdje je veći konflikt povezan s manjim brojem točno reproduciranih brojeva (istim i obrnutim smjerom na cjelokupnom uzorku ali na posebnim uzorcima samo na muškarcima), ova povezanost je dalje razrađena u okviru drugog problema (Tablica 6). Jedino je na uzorku žena dobivena negativna povezanost percipiranog konflikta obitelj-posao i osjetljivosti na GNAT-u s *primingom* poslovne domene za kategoriju poslovne uloge. Što se tiče središnjeg dijela implicitne mjere osjetljivosti na obiteljsku i poslovnu ulogu, GNAT-a, nije se pokazala značajna povezanost s eksplicitnom mjerom konflikta kao ni s rezultatima na pamćenju što je razumljivo s obzirom da se radi o različitim konstruktima. Točnije, sam zadatak GNAT-a ne predstavlja mjeru konflikta nego osjetljivosti osobe na pojedinu ulogu, a manipulacijom s *primingom* različitih uloga i redoslijedom zadatka pamćenja pokušalo se utvrditi hoće li kod osoba implicitnim asocijacijama višestrukih uloga doći do opterećenja kapaciteta radne memorije što bi se negativno odrazilo na efikasnost u zadatku pamćenja u skupini koja je zadatak pamćenja rješavala nakon zadatka GNAT-a. Stoga se za implicitnu mjeru konflikta koristila mjera uspješnosti na zadatku pamćenja.Unutar GNAT-a vidljive su značajne pozitivne povezanosti među rezultatima na blokovima iste domene uloga, dok za blokove različitih domena kojima su prethodili različiti priminzi nisu utvrđene povezanosti. Točnije nema povezanosti između rezultata na bloku za osjetljivost na kategoriju obitelji s *primingom* obiteljske uloge i na bloku za osjetljivost na kategoriju poslovne uloge s *primingom* poslovne uloge. Može se uočiti i veća povezanost među rezultatima na blokovima koji pripadaju istom setu GNAT-a bez obzira na ispitivanu

kategoriju uloga, primjerice veća povezanost je između blokova za osjetljivost na obiteljsku ulogu i blokova za osjetljivost na poslovnu ulogu unutar seta s *primingom* obitelji, te blokova za osjetljivost različitih uloga unutar seta s *primingom* poslovne uloge, nego između blokova s domenom poslovne (ili obiteljske) uloge iz jednog i drugog seta s različitim *primingom*. Isti princip vrijedi i za korelacije na posebnim uzorcima muškaraca i žena.

Tablica 4 Prikaz Pearsonovih koeficijenata korelacije ispitivanih varijabli (N=135)

Varijabla	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1 SPOL	-														
1ODGD	.13														
2 ODGK	**.28**	-													
3 ODGF	**.17**	-.10	-												
4 KPO	.01	.11	-.07	-											
5 KOP	.05	.03	.04	**.28**	-										
6 GNATO1	**.18**	.11	-.05	.01	-.00	-									
7 GNATP2	.08	-.03	.09	-.03	-.03	**.58**	-								
8 GNATO2	.03	-.05	-.09	-.11	-.08	**.27**	**.45**	-							
9 GNATP1	-.08	-.08	.02	.01	-.14	-.07	**.22**	**.58**	-						
10 MGNATO	.13	.04	-.09	-.06	-.05	**.79**	**.64**	**.80**	**.33**	-					
11 MGNATP	-.00	-.07	.08	-.01	-.11	**.32**	**.77**	**.66**	**.79**	**.62**	-				
12 MGnat	.07	-.02	-.00	-.04	-.09	**.61**	**.79**	**.81**	**.62**	**.89**	**.91**	-			
13 ISTI	-.01	.01	.15	-.08	**-.21**	-.04	-.06	-.10	.10	-.09	.03	-.04	-		
14 OBRNUT	-.11	.03	.03	.05	**-.21**	.07	-.02	-.03	.16	.03	.09	.07	**.61**	-	
15 MPAM	-.06	.02	.10	-.01	**-.23**	.01	-.04	-.07	.14	-.04	.07	.02	**.89**	**.90**	-
16 RAZFB	.12	-.02	.14	-.15	-.01	-.13	-.04	-.09	-.09	-.13	-.08	-.12	**.41**	**-.47**	-.04

Napomena: Boldane su značajne korelacije na razini $p < .05$

Tablica 5 Prikaz Pearsonovih koeficijenata korelacije ispitivanih varijabli za muškarce (N=55, iznad dijagonale) i za žene (N=80, ispod dijagonale)

Varijabla	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1 ODGD	-	.47	-.32	.04	.10	.11	.02	.04	.08	.10	.06	.09	.04	-.04	.00	.10
2 ODGK	.53	-	-.17	.12	-.05	.20	-.09	.04	.05	.17	-.04	.07	.09	.07	.09	.03
3 ODGF	-.10	-.15	-	-.13	-.01	-.00	.15	.16	.08	.09	.16	.14	.16	.00	.09	.19
4 KPO	.10	.10	-.02	-	.27	.15	-.08	-.18	.10	-.00	-.00	-.00	.05	.23	.15	-.22
5 KOP	.13	.06	.07	.30	-	.00	.04	.11	.12	.07	.10	.10	-.31	-.31	-.34	-.02
6 GNATO1	-.04	-.03	-.14	-.12	-.03	-	.58	.08	-.24	.78	.29	.58	-.10	.02	-.04	-.14
7 GNATP2	-.05	-.03	.02	.02	-.08	.58	-	.44	.06	.70	.79	.83	-.08	-.11	-.10	.04
8 GNATO2	-.14	-.11	-.26	-.08	-.18	.37	.46	-	.49	.69	.63	.74	.03	-.03	.00	.07
9 GNATP1	-.16	-.12	.02	-.05	-.28	.05	.33	.63	-	.13	.66	.46	.23	.15	.21	.10
10 MGNATO	-.11	-.09	-.25	-.12	-.13	.80	.62	.85	.43	-	.61	.88	-.05	-.00	-.03	-.05
11 MGNATP	-.14	-.09	.02	-.02	-.23	.36	.78	.67	.85	.63	-	.91	.09	.01	.05	.09
12 MGnat	-.14	-.10	-.12	-.08	-.20	.64	.78	.84	.71	.90	.91	-	.02	.00	.02	.02
13 ISTI	.08	-.03	.15	-.19	-.15	-.01	-.04	-.17	.03	-.11	-.01	-.07	-	.67	.91	.43
14 OBRNUT	.17	.05	.08	-.08	-.13	.13	.05	-.02	.16	.06	.13	.11	.59	-	.91	-.39
15 MPAM	.14	.01	.12	-.15	-.16	.07	.00	-.10	.11	-.03	.07	.03	.88	.90	-	.02
16 RAZLFB	-.10	-.10	.07	-.12	-.01	-.16	-.10	-.17	-.16	-.20	-.16	-.20	.40	-.50	-.07	-

6.2. Ispitivanje povezanosti eksplicitne i implicitne mjere konflikta poslovne i obiteljske uloge

Drugi problem odnosio se na povezanost eksplicitne i implicitne mjere konflikta poslovne i obiteljske uloge. Kao što je prethodno objašnjeno, sam zadatak GNAT-a ne predstavlja mjeru konflikta nego osjetljivosti osobe na pojedinu ulogu, te se stoga na osnovu korištenih manipulacija *primingom* i zadatkom pamćenja kao mjera implicitnog konflikta koristila uspješnost na zadatku pamćenja. U Tablici 6 prikazani su Pearsonovi koeficijenti korelacija iz kojih je vidljivo da ne postoji značajna povezanost eksplicitne mjere konflikta i uspješnosti na zadatku pamćenja kada je pamćenje prethodilo GNAT-u (Pearsonovi koeficijenti korelacije iznad dijagonale), ali postoji statistički značajna negativna povezanost eksplicitne mjere konflikta obitelj-posao s brojem točno reproduciranih znamenki na testu pamćenja i za dosjećanje istim te obrnutim smjerom kada je zadatak pamćenja slijedio nakon GNAT-a (Pearsonovi koeficijenti korelacije ispod dijagonale). Navedeno bi značilo da veće procjene na skali konflikta obitelj- posao prate lošiju izvedbu na testu pamćenja samo kada je zadatak pamćenja slijedio nakon GNAT-a. Međutim nije dobivena povezanost s eksplicitnom mjerom konflikta posao-obitelj i uspješnosti na zadatku pamćenja bez obzira na redoslijed zadatka pamćenja.

Tablica 6 Prikaz Pearsonovih koeficijenata korelacije među konfliktima radne i obiteljske uloge i efikasnosti na zadatku pamćenja (N=65, iznad dijagonale kada je zadatak pamćenja bio prije GNAT-a), te (N=70, ispod dijagonale kad je slijedio iza GNAT-a)

Varijable	KPO	KOP	ISTI	OBRNUT
Konflikt posao-obitelj	-	.19	-.09	.13
Konflikt obitelj-posao	.37*	-	.00	.11
Isti redoslijed	-.08	-.35*	-	.56*
Obrnuti redoslijed	-.04	-.40*	.65*	-

*p< .05 Napomena: KPO- konflikt posao-obitelj, KOP-konflikt obitelj-posao, ISTI- isti redoslijed pamćenja, OBRNUT-obrnuti redoslijed pamćenja

6.3. Ispitivanje razlika s obzirom na spol: u raspodjeli odgovornosti, osjetljivosti na uloge i percepciji radne i obiteljske uloge konfliktnima na eksplicitnoj i implicitnoj mjeri

Treći problem odnosio se na moguće razlike muškaraca i žena u procjenama relativne odgovornosti za brigu o djeci, kućanske poslove i izvore financija; zatim razlike u percepciji radne i obiteljske uloge konfliktnima na eksplicitnoj mjeri; razlike u osjetljivosti na pojedine uloge na implicitnoj mjeri asocijacija i razlike u kapacitetu pamćenja s obzirom na redoslijed

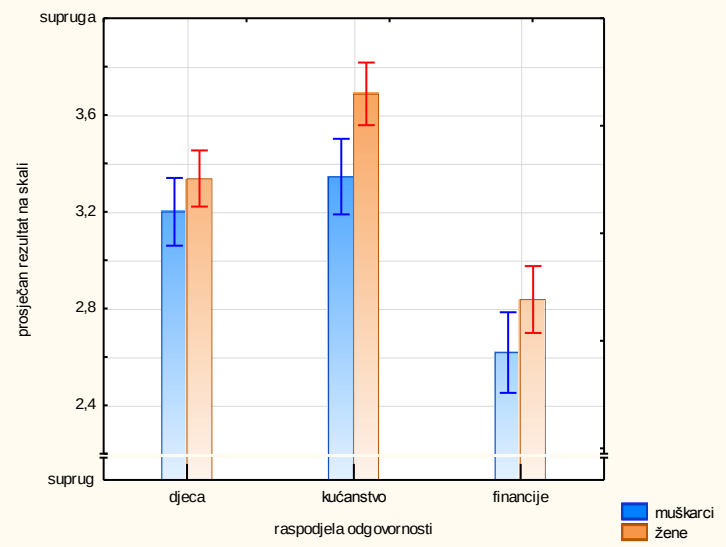
zadatka pamćenja kao posredna mjera doživljaja konflikta poslovne i obiteljske uloge na implicitnoj razini. Prije samih analiza izračunati su Leveneovi testovi homogenosti varijance (Tablica 1 u Prilogu) koji su se pokazali značajni za muškarce i žene kod procjene raspodjele odgovornosti za financije i kod konflikta sa smjerom posao-obitelj, stoga su korišteni neparametrijski Mann-Whitney U testovi kao zamjena za t-testove za navedene varijable.

Kako bi se odgovorilo na prvi dio trećeg problema kojim se željelo ispitati razlike između muškaraca i žena u procjenama relativne odgovornosti za brigu o djeci, kućanske poslove i izvore financija provedeni su t-testovi za nezavisne uzorke (Tablica 7). Rezultati su pokazali značajne razlike s obzirom na spol u raspodjeli odgovornosti za kućanske poslove i financije, ali nije bilo značajne razlike u odgovornosti za djecu. Za bolje razumijevanje dobivenih rezultata i prosječnih vrijednosti, valja napomenuti da se relativna odgovornost procjenjivala na skali od 1-5 pri čemu je 1 potpuna odgovornost supruga, 3 ravnopravna odgovornost, a 5 potpuna odgovornost supruge. Na osnovi rezultata iz Tablice 7 i grafičkog prikaza (Slika 1) generalno se može reći da su i žene i muškarci procjenjivali raspodjelu odgovornosti uglavnom ravnopravnom te da su najsličnije procjene imali za odgovornost prema djeci koja je i za muškarce i žene najravnopravnije podijeljena. I žene i muškarci odgovornost za izvor financija nešto više su pripisivali suprugu, iako su žene sebe smatrale ravnopravnijima. Muškarci su procjenjivali znatno veću odgovornost supruge za kućanstvo i brigu o djeci u odnosu na njenu odgovornost za financije, a isto su procijenile i žene. Nadalje i muškarci i žene su procijenili najveću odgovornost supruge za kućanske poslove, iako su žene percipirale znatno veću vlastitu odgovornost za kućanske poslove u odnosu na procjene muškaraca.

Tablica 7 Prikaz rezultata značajnosti razlika između muškaraca i žena u raspodjeli odgovornosti za djecu, kućanstvo i financije (N=135)

	muškarci		**žene**				
Zavisna varijabla	*M*	*SD*	*M*	*SD*	*t-test*	*df*	*p*
Odgovornost za djecu	3.20	0.14	3.34	0.55	-1.49	133	.14
Odgovornost za kućanstvo	3.35	0.00	3.69	0.59	-3.33	133	.00**
					Z	*U*	*p*
Odgovornost za financije	2.62	0.05	2.84	0.58	-2.19	1789	.03*

**$p < .01$, *$p < .05$



Slika 1 Prikaz prosječnih procjena muškaraca i žena o raspodjeli odgovornosti

Drugim dijelom trećeg problema bio je cilj ispitati razlike između muškaraca i žena u procjenama eksplicitne mjere konflikta posao-obitelj i obitelj-posao, a u tu svrhu proveden je Mann-Whitney U test za varijablu konflikta posao-obitelj i t-test za nezavisne uzorke za varijablu konflikta obitelj-posao.

Iz Tablice 8 jasno je da su prosječne vrijednosti obje subskale konflikta i za muškarce i žene usmjerene nižim vrijednostima percipiranog konflikta, osobito za subskalu konflikta obitelj-posao. Dakle nije dobivena razlika u percepciji konflikta radne i obiteljske uloge na eksplicitnoj mjeri s obzirom na spol.

Tablica 8 Prikaz razlika između muškaraca (N=55) i žena (N=80)u percepciji konflikta radne i obiteljske uloge

	muškarci		**žene**				
Zavisna varijabla	*M*	*SD*	*M*	*SD*	*Z*	*U*	*p*
Konflikt posao-obitelj	3.59	1.42	3.63	1.05	-0.32	2127	.75
					t-test	*df*	*p*
Konflikt obitelj- posao	1.96	1.00	2.07	0.98	0.375	1	.54

Idući dio trećeg problema odnosio se na takozvani efekt podudaranja unutar seta GNAT-a koji podrazumijeva veću osjetljivost osobe na bloku GNAT-a čije kategorije odgovaraju *primingu* seta. Konkretnije rečeno, svaki sudionik prolazi dva seta GNAT-a jedan s *primingom* poslovne domene, a drugi s *primingom* obiteljske domene. Nadalje, svaki set sastoji se od dva bloka, prvi blok uvijek odgovara *primingu* pa tako primjerice ako je *priming* bio poslovna domena uslijedit će najprije blok s kategorijom poslovne kategorije a zatim blok obiteljske uloge kao kategorije. Potom je sudionik imao set GNAT-a - u ovom slučaju s obiteljskom domenom kao *primingom* nakon kojeg je uslijedio blok s kategorijom obitelji te potom blok s kategorijom poslovne uloge. Da bi se ispitao efekt podudaranja za analizu su korišteni t-testovi za zavisne uzorke tj. efekt podudaranja posebno je ispitan na uzorku muškaraca i žena za svaki set GNAT-a, nakon čega su ispitane razlike između muškaraca i žena u osjetljivosti na kategorije obiteljske i poslovne uloge t-testovima za nezavisne uzorke. Indikator osjetljivosti na pojedinu ulogu računat je za svaki blok posebno i predstavlja mjeru d' koja je izračunata na osnovu oduzimanja proporcije pogrešaka (netočnih GO odgovora) od proporcije pogodaka (točnih GO odgovora) nakon što su proporcije standardizirane.

Na osnovi rezultata t-testa (Tablica 9) efekt podudaranja nije se pokazao statistički značajnim za uzorak muškaraca, ali ni za uzorak žena pa prema tome ne možemo govoriti o postojanju efekta podudaranja kao veće osjetljivosti na blokovima koji su odgovarali *primingu*. Konkretno i žene i muškarci su bez obzira na kategoriju *priminga* (obiteljska ili poslovna) podjednako točno reagirali u oba bloka (kategorija obitelj i kategorija posao) unutar svakog seta GNAT-a. Primjerice ako je sudionik rješavao set s *primingom* obiteljske uloge, on nije bio točniji u reagiranju odnosno osjetljiviji (imajući manji broj pogrešnih reakcija, odnosno veći broj točnih reakcija) na blok s kategorijom obitelji koja se podudara s *primingom*, u odnosu na kategoriju posao, a isto vrijedi i za set s *primingom* poslovne uloge unutar kojeg se nije pokazala veća osjetljivost na blok s poslovnom kategorijom koja se podudara s *primingom* u odnosu na obiteljsku kategoriju koja se ne podudara. Međutim može se uočiti trend da bez obzira na *priming* u setovima GNAT-a žene pokazuju veću osjetljivost na kategoriju obiteljske uloge.

Tablica 9 Prikaz razlika u osjetljivosti muškaraca (N=55) i žena (N=80) na GNAT-u između kategorija koje odgovaraju primingu i koje mu ne odgovaraju

	Zavisna varijabla	**kategorija obitelj**		**kategorija posao**				
		M	*SD*	*M*	*SD*	*t-test*	*df*	*p*
muškarci	Priming obitelj	-0.30	1.38	-0.15	1.61	-0.81	54	.42
	Priming posao	-0.06	1.20	0.15	1.33	1.20	54	.23
žene	Priming obitelj	0.21	1.38	0.10	1.44	0.72	79	.47
	Priming posao	0.04	1.56	-0.10	1.67	-0.92	79	.36

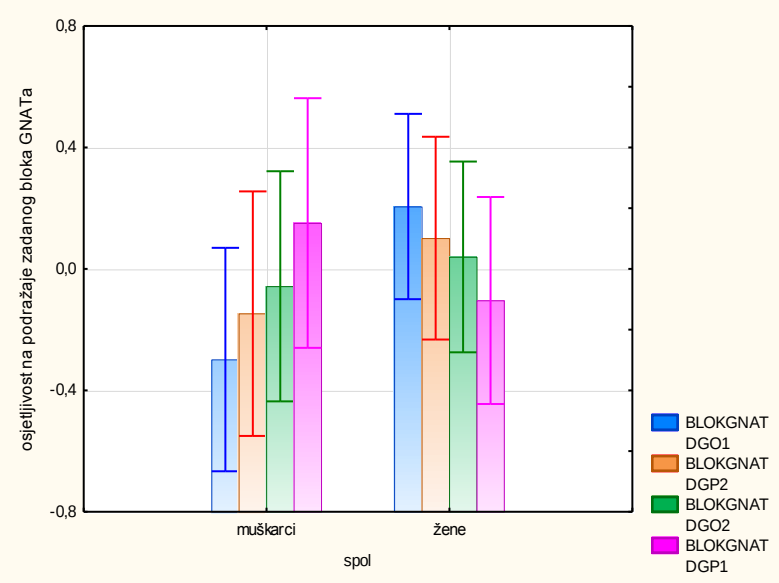
Kako bi provjerili razlikuju li se muškarci i žene u osjetljivosti na GNAT-u za pojedine kategorije obitelji i posla, provedeni su t-testovi za nezavisne uzorke za svaki blok GNAT-a posebno. Provjerom homogenosti varijance Leveneovim testovima (Tablica 1 u Prilogu) utvrđena je značajna razlika u varijanci između muškaraca i žena na blokovima GNATO2 (blok s *primingom* poslovne domene za kategoriju obitelji) i GNATP1 (blok s *primingom* poslovne domene za kategoriju poslovne uloge). Stoga su za navedene varijable korišteni neparametrijski Mann- Whitney U testovi.

T-testovima je utvrđena značajna razlika u osjetljivosti između muškaraca i žena isključivo na bloku GNATO1 kojim se ispitivala osjetljivost na kategoriju obitelji s *primingom* obiteljske domene. Prosječan rezultat ukazuje da su žene bile značajno osjetljivije u odnosu na muškarce na bloku s kategorijom obiteljske uloge kojoj je ujedno prethodio *priming* obiteljske uloge, što bi značilo da je usmjeravanje na obiteljsku ulogu kod žena u odnosu na muškarce djelovalo većom aktivacijom obiteljske uloge. Na blokovima kojima se ispitivala osjetljivost obiteljske i poslovne uloge, a koji su predstavljali drugi blok unutar seta svakog GNAT-a (GNATP2 i GNATO2) i čija se kategorija uloge nije podudarala s *primingom* seta nisu utvrđene značajne razlike s obzirom na spol. Zanimljivo je da se muškarci, u odnosu na žene, nisu pokazali znatno osjetljivijima na bloku GNATP1 čija je kategorija bila poslovna uloga s *primingom* poslovne domene, s obzirom da su žene pokazale "dominaciju" za kategoriju obiteljske uloge s *primingom* obiteljske domene što je vidljivo i na Slici 2.

Tablica 10 Prikaz značajnosti razlika u osjetljivosti na kategorije obitelji i posla u GNAT-u s obzirom na *priming* između muškaraca (N=55) i žena (N=80)

Zavisna varijabla	**muškarci**		**žene**				
	M	*SD*	*M*	*SD*	*t-test*	*df*	*p*
GNATO1	-0.30	1.38	0.21	1.38	-2.09	133	.04*
GNATP2	-0.15	1.61	0.10	1.44	-0.94	133	.35
					Z	*U*	*p*
GNATO2	-0.06	1.20	0.04	1.56	-0.89	2001.50	.38
GNATP1	0.15	1.33	-0.10	1.67	0.64	2057.00	.52

*p< .05, Napomena: GNATO1-blok s *primingom* obiteljske uloge za kategoriju obitelji GNATP2-blok s *primingom* obiteljske uloge za kategoriju posao, GNATO2- blok s *primingom* poslovne uloge za kategoriju obitelji, GNATP1- blok s *primingom* poslovne uloge za kategoriju posla



Slika 2 Prikaz razlika u osjetljivosti na podražaje zadanih kategorija pojedinog bloka GNAT-a između muškaraca i žena

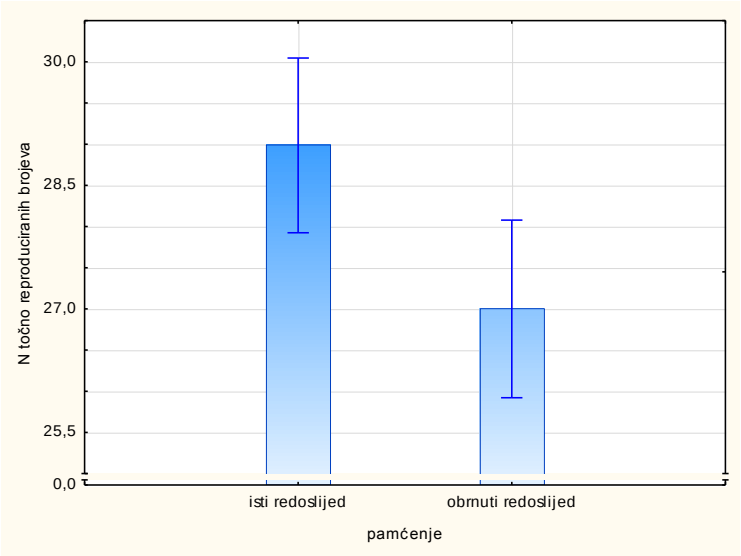
Posljednji dio ovog problema odnosio se na provjeru razlika u kapacitetu pamćenja na dvije razine dosjećanja istim i obrnutim smjerom, s obzirom na spol i redoslijed zadatka pamćenja kao posrednom mjerom mogućeg doživljaja konflikta poslovne i obiteljske uloge na implicitnoj razini. Da bi se ispitali efekti navedenih varijabli i moguće interakcije provedena je trosmjerna analiza varijance na ponovljenim mjerenjima. Samoj analizi prethodila je provjera homogenosti varijance Leveneovim testom koja se nije pokazala značajnom (Tablica 1 u Prilogu).

Dobiveni rezultati nisu pokazali značajnost glavnih efekata spola i redoslijeda zadatka pamćenja na uspješnost u zadatku pamćenja kao ni interakcijske efekta ispitivanih varijabli. Međutim značajan glavni efekt utvrđen je za pamćenje što možemo vidjeti na Slici 3 i iz Scheffeove post-hoc analize (Tablica 12) sudionici su generalno bez obzira na spol i redoslijed zadatka pamćenja bili znatno uspješniji u dosjećanju znamenki istim redoslijedom u odnosu na dosjećanje obrnutim redoslijedom. Prema tome ne možemo govoriti o postojanju konflikta radne i obiteljske uloge ni na implicitnoj razini jer se kapacitet radnog pamćenja opterećen aktivacijom različitih uloga implicitnim asocijacijama nije pokazao značajnim faktorom za uspješnost na zadatku pamćenja.

Tablica 11 Prikaz rezultata analize varijance na ponovljenim mjerenjima s ciljem utvrđivanja razlika u kapacitetu radnog pamćenja s obzirom na redoslijed zadatka i spol sudionika (N=135)

Izvor varijabiliteta	*SS*	*df*	*MS*	*F*	*p*
Spol	56.4	1	56.4	0.94	.34
Red pamćenja	165.5	1	165.5	2.74	.10
Interakcija spol i red pamćenja	68.6	1	68.6	1.14	.29
Pamćenje	252.5	1	252.5	17.31	.00**
Interakcija pamćenje i spol	30.0	1	30.0	2.06	.15
Interakcija pamćenje i red pamćenja	15.7	1	15.7	1.07	.30
Interakcija pamćenje spol i red pamćenja	0.8	1	0.8	0.05	.82

***p*< .01



Slika 3 Prikaz broja točno reproduciranih znamenki na testu pamćenja s obzirom na smjer dosjećanja

Za detaljniji uvid u moguće razlike provedene su post-hoc analize Scheffeovim postupkom.

Tablica 12 Prikaz rezultata Scheffeove analize za varijablu smjera zadatka pamćenja (N=135)

	Pamćenje	{1}	{2}
		(28.90)	(26.76)
1	ISTI		0.000**
2	OBRNUT	0.000**	

**p< .01

Prema Scheffeu za dodatnu provjeru razlika s obzirom na redoslijed i vrstu (smjer) zadatka pamćenja ne postoji značajna razlika između istog i obrnutog smjera dosjećanja kada je pamćenje prethodilo GNAT-u (N=65), međutim kada je zadatak pamćenja postavljen nakon GNAT-a (N=70) postoji značajna razlika između istog i obrnutog smjera dosjećanja brojeva pri čemu je lošije dosjećanje brojeva obrnutim smjerom koje je također značajno lošije u odnosu na dosjećanje brojeva istim smjerom kada je zadatak pamćenja prethodio GNAT-u.

Tablica 13 Prikaz rezultata Scheffeove analize za varijablu red pamćenja s obzirom na smjer zadatka pamćenja

	Red pamćenja	N	Pamćenje	{1} (29.37)	{2} (27.65)	{3} (28.46)	{4} (25.93)
1	1	65	ISTI	-			
2	1		OBRNUT	0.091	-		
3	2	70	ISTI	0.862	0.898	-	
4	2		OBRNUT	0.016*	0.450	0.002**	-

**p< .01; *p< .05

Iz Tablice 14 može se zaključiti da se jedino žene značajno razlikuju s obzirom na smjer dosjećanja u zadatku pamćenja pri čemu su lošije u dosjećanju obrnutim redoslijedom u odnosu na dosjećanje istim redoslijedom. Isti obrazac postoji i kod muškaraca ali se nije pokazao značajnim.

Tablica 14 Prikaz rezultata Scheffeove analize za varijablu spola s obzirom na smjer zadatka pamćenja

	Spol	Pamćenje	{1} (28.95)	{2} (27.55)	{3} (28.86)	{4} (26.21)
1	M	ISTI	-			
2	M	OBRNUT	0.301	-		
3	Ž	ISTI	1.000	0.681	-	
4	Ž	OBRNUT	0.093	0.672	0.000**	-

**p< .01

Prema rezultatima Scheffeove analize (Tablica 15) ne postoje razlike u uspješnosti pamćenja s obzirom na interakciju spola i redoslijeda zadatka pamćenja.

Tablica 15 Prikaz rezultata Scheffeove analize za varijablu spola s obzirom na redoslijed pamćenja

	spol	Red pamćenja	N	{1} (29.78)	{2} (27.14)	{3} (27.81)	{4} (27.24)
1	M	1	23	-			
2	M	2	32	0.381	-		
3	Ž	1	42	0.591	0.966	-	
4	Ž	2	38	0.383	1.000	0.975	-

Prema rezultatima Scheffeovog testa ne postoje razlike u uspješnosti pamćenja s obzirom na interakciju različitog smjera dosjećanja na zadatku pamćenja, spola i redoslijeda zadatka pamćenja u odnosu na GNAT (Tablica 16).

Tablica 16 Prikaz rezultata Scheffeove analize za varijablu spola s obzirom na redoslijed pamćenja i smjer zadatka pamćenja

	spol	Red pamćenja	Pamćenje	{1} (30.13)	{2} (29.44)	{3} (28.1)	{4} (26.19)	{5} (28.95)	{6} (26.67)	{7} (28.76)	{8} (25.71)
1	M	1	ISTI	-							
2	M	1	OBRNUT	1.000	-						
3	M	2	ISTI	0.982	0.999	-					
4	M	2	OBRNUT	0.594	0.805	0.780	-				
5	Ž	1	ISTI	0.999	1.000	1.000	0.812	-			
6	Ž	1	OBRNUT	0.689	0.880	0.995	1.000	0.383	-		
7	Ž	2	ISTI	0.998	1.000	1.000	0.876	1.000	0.937	-	
8	Ž	2	OBRNUT	0.386	0.623	0.915	1.000	0.588	0.999	0.106	-

7. Rasprava

Istraživanje odnosa radne i obiteljske uloge od velike je važnosti zbog društvenih promjena čiji trend izjednačavanja uloga muškaraca i žena postaje sve izraženiji i u Hrvatskoj što zahtijeva efektivne mjere prilagodbe organizacijskog sustava i socijalne politike kako bi se umanjili negativni ishodi promjena i održala stabilnost identiteta pojedinca i obitelji. U dosadašnjim istraživanjima koja su se bavila problemom konflikta radne i obiteljske uloge na području Hrvatske korištene su isključivo eksplicitne mjere samoprocjena sudionika na kojima se percipirani konflikt radne i obiteljske uloge nije razlikovao s obzirom na spol sudionika (Janković i sur., 2012; Šimunić, 2015). S obzirom na to da je Hrvatska zemlja s prevladavajućim tradicionalnim sustavom vrijednosti te da se egalitarnost pokazala kao bitna odrednica percepcije konflikta radne i obiteljske uloge potrebno je provesti daljnja istraživanja eksperimentalnim nacrtom. Provedeno istraživanje usmjerilo se na sve popularniju metodu korištenu u području socijalne kognicije za ispitivanje stavova implicitnim mjerama, konkretno u ovom radu koristeći GNAT (Go or Not to Go Task) verziju testiranja kako bi dobili uvid u kognitivne procese korištene pri automatskom aktiviranju radne i obiteljske uloge. Cilj istraživanja bio je provesti eksperimentalno istraživanje testom implicitnih asocijacija (GNAT) kako bi se ispitale razlike između žena i muškaraca u percepciji radnih i obiteljskih uloga konfliktnima te na osnovu kapaciteta radnog pamćenja utvrdilo postoji li konflikt radne i obiteljske uloge.

S obzirom da u dosadašnjim istraživanjima u Hrvatskoj koja se bave problemom konflikta radne i obiteljske uloge nisu korištene implicitne mjere prvi problem odnosio se na provjeru metrijskih karakteristika GNAT-a kao implicitne mjere osjetljivosti na radnu i obiteljsku ulogu. Za svaki blok GNAT-a provjerena je normalnost distribucije rezultata koje su se pokazale zadovoljavajućima (Tablica 3). Niske vrijednosti pouzdanosti za pojedinačne kategorije obitelji i poslovne uloge moguće je objasniti malim brojem blokova, jer je svaki sudionik prolazio dva bloka i jedne i druge uloge, odnosno ukupno četiri bloka koji u cjelini pokazuju zadovoljavajuću pouzdanost. Uobičajeno je da implicitne mjere postižu manju pouzdanost u odnosu na eksplicitne mjere jer su irelevantne varijacije znatno učestalije zbog osjetljivosti mjere i na najmanje promjene tijekom ispitivanja koje mogu odvući pažnju sudionika u sekundi (Žeželj i sur., 2010). Kada je riječ o povezanosti rezultata na GNAT-u (Tablica 2 i Tablica 3 u Prilogu) dobivena je negativna povezanost s dobi sudionika i to isključivo žena, što znači da je starija dob kod žena bila povezana s manjom osjetljivošću na

GNAT-u. Nadalje, dobivena je pozitivna korelacija sa stručnom spremom na cjelokupnom uzorku što znači da su više razine obrazovanja povezane s točnijim reakcijama na podražaje zadane kategorije, međutim isto nije potvrđeno u slučaju svakog spola gledajući zasebno. Veći broj radnih sati na poslu pozitivno je povezan s većom osjetljivošću na poslovnu ulogu kojoj je prethodio *priming* poslovne uloge. Isključivo na uzorku žena je dobivena povezanost bolje osjetljivosti na GNAT-u i nepostojanja brige o nemoćnoj osobi. Veći broj djece je povezan s manjom osjetljivošću na kategoriju poslovne uloge u GNAT-u s *primingom* poslovne domene (na cjelokupnom uzorku i posebno na uzorku žena ali ne i muškaraca).

S obzirom da je riječ o eksperimentu koji ne predstavlja jedinstvenu već proceduralnu mjeru implicitnih stavova, naglasak je na unutarnjoj valjanosti postupka, zbog nepostojanja jedinstvenog obrasca validacije. Točnije, kada bi uspoređivali dvije mjere GNAT-a korištene za različita istraživanja istog problema oni zbog fleksibilnosti u dizajnu postupka i nedostatka nadređenog teorijskog pristupa mogu biti međusobno veoma različiti što utječe na metrijske karakteristike kao što su pouzdanost i valjanost (Žeželj i sur., 2010). Unutar GNAT-a vidljive su značajne pozitivne povezanosti među blokovima iste kategorije uloga bez obzira na *priming*, dok za blokove različitih uloga kojima su prethodili različiti *priminzi* nisu utvrđene statistički značajne povezanosti. Točnije, nema povezanosti između bloka za kategoriju obitelji s *primingom* obiteljske uloge i bloka za kategoriju poslovne uloge s *primingom* poslovne uloge. Prema tome možemo reći da se implicitna mjera pokazala osjetljivom na razlikovanje radne i obiteljske uloge. Može se uočiti i veća povezanost blokova koji pripadaju istom setu GNAT-a bez obzira na ispitivanu kategoriju uloga, primjerice veća povezanost je između blokova za osjetljivost na obiteljsku ulogu i blokova za osjetljivost na poslovnu ulogu unutar seta s *primingom* obitelji kao i poslovne uloge, nego između blokova s kategorijom poslovne (ili obiteljske) uloge iz jednog i drugog seta s različitim *primingom* što se može objasniti osjetljivošću mjera koje koriste vrijeme i točnost reakcije na mikropromjene u kratkom vremenu koje mogu odvratiti pozornost sudionika.

Drugi problem odnosio se na povezanost eksplicitne mjere samoprocjena doživljaja konflikta radne i obiteljske uloge s uspješnošću na zadatku pamćenja kao mjerom implicitnog konflikta radne i obiteljske uloge. U skladu s rezultatima prijašnjih istraživanja za očekivati je bilo značajnu ali slabu povezanost eksplicitne i implicitne mjere osobito jer je riječ o osjetljivim stavovima o rodnim razlikama (Greenwald i Farnham, 2000; Nosek i Banaji, 2001). Društvena očekivanja današnjice stvaraju pritisak za ostvarenjem uloga idealnih radnika i roditelja stoga je neuspjeh u ostvarenju uloga socijalno neprihvatljiv za pojedinca.

Nosek (2007) kao moguća objašnjenja slabe povezanosti implicitnih i eksplicitnih mjera navodi brigu za samoprikazivanjem na eksplicitnim mjerama, važnost stava, polarizacija stava koja se odnosi na davanje prednosti jednoj kategoriji uz istodobno odbijanje oprečne kategorije, te distinktivnost stava pojedinca u odnosu na društvene norme. Važno je napomenuti da se za implicitnu mjeru samog konflikta koristila posredna mjera uspješnosti na zadatku pamćenja jer sam zadatak GNAT-a ne predstavlja mjeru konflikta već osjetljivost osobe na pojedinu ulogu. Stoga se manipulacijom *primingom* različitih uloga i redoslijedom zadatka pamćenja pokušalo utvrditi hoće li kod osoba implicitnim asocijacijama višestrukih uloga doći do znatnog opterećenja kapaciteta radne memorije što bi se negativno odrazilo na efikasnost u zadatku pamćenja u skupini koja je zadatak pamćenja rješavala nakon zadatka GNAT-a. Nije utvrđena značajna povezanost eksplicitne mjere konflikta i uspješnosti na zadatku pamćenja kada je zadatak pamćenja prethodio GNAT-u, ali zanimljivo je da u skupini koja je zadatak pamćenja rješavala nakon GNAT-a postoji značajna negativna povezanost eksplicitne mjere konflikta obitelj-posao i uspješnosti pamćenja. Međutim nije dobivena značajna povezanost s konfliktom ometajućeg djelovanja poslovne uloge na obiteljsku ulogu. Veća razina konflikta obitelj-posao povezana je s lošijom izvedbom na zadatku pamćenja tj. s dosjećanjem manjeg broja točnih znamenki bez obzira na redoslijed (isti ili obrnuti) dosjećanja. Ove rezultate treba uzeti s oprezom, jer su sudionici procjenjivali razine konflikta ometajućeg djelovanja obitelji na posao izrazito niskima, što bi značilo da je minimalni doživljaj konflikta povezan sa slabijim kapacitetom radnog pamćenja, stoga je potrebno provesti daljnja istraživanja koja će omogućiti precizniji uvid u odnos navedenih varijabli i moguće utjecaje drugih faktora.

Treći problem usmjeren je na moguće razlike s obzirom na spol u relativnoj raspodjeli odgovornosti za brigu o djeci, kućanske poslove i izvore financija. Cilj je bio ispitati i razlike s obzirom na spol na eksplicitnoj mjeri konflikta radne i obiteljske uloge, zatim u osjetljivosti na kategorije obitelji i posla s obzirom i bez obzira na domenu *priminga* na zadatku GNAT-a, i moguće razlike u kapacitetu radnog pamćenja s obzirom na manipulaciju aktivacije radne i obiteljske uloge. Za prvi dio problema koji se odnosio na relativnu raspodjelu odgovornosti pretpostavljeno je da će relativna odgovornost za brigu o djeci, kućanske poslove i izvore financija biti u skladu s tradicionalnim obrascem podjele rodnih uloga prema kojem žena preuzima veću odgovornosti za brigu o djeci i kućanskim poslovima, a muškarac o financijskim izvorima. Dobivene su značajne razlike s obzirom na spol u raspodjeli odgovornosti za kućanske poslove i financije, dok za brigu o djeci nije utvrđeno postojanje

razlike u raspodjeli odgovornosti između muškaraca i žena (Tablica 7). Dobiveni rezultati većim dijelom su u skladu s pretpostavkom te potvrđuju rezultate sociooloških istraživanja koja su ukazala na zastupljenost tradicionalnog sustava vrijednosti i raspodjele odgovornosti između supružnika (Črpić i sur., 2010; Tomić-Koludrović i Kunac, 2000). Također se primjećuje i pomak o kojem izvještavaju i ostala istraživanja da se očevi u modernom društvu više uključuju u brigu o djeci (Barnett i Hyde, 2001; Graham i Dixon, 2017). Prema tome i ovi rezultati govore o pozitivnim promjenama koje se događaju u hrvatskom društvu i koje je potrebno prepoznati i poticati efikasnim mjerama unutar samih organizacija te na makrorazini socijalnom politikom što potkrepljuje i istraživanje Salle (2012) u kojem su muškarci iskazali želju za ravnopravnim roditeljstvom ali smatraju da im organizacija stvara prepreku. Također valja spomenuti da je procjena raspodjele relativne odgovornosti za djecu pozitivno povezana s vrednovanjem odgovornosti u kućanstvu što bi značilo da percipirana ravnopravnost u raspodjeli odgovornosti za djecu prati i ravnopravnost u raspodjeli odgovornosti za kućanstvo (na cjelokupnom uzorku, a na zasebnom samo za uzorak žena, pri čemu je veća odgovornost supruge za kućanstvo povezana i s neimanjem dodatne pomoći). S druge strane i dalje postoji značajna razlika u raspodjeli odgovornosti za kućanstvo i financijske izvore koja odgovara tradicionalnom obrascu raspodjele rodnih uloga. Kod žena se veća financijska odgovornost pokazala pozitivno povezana s ukupnim brojem radnih sati što je logično za očekivati. Što se tiče odgovornosti za financije na uzorku muškaraca, veće preuzimanje odgovornosti za djecu i kućanstvo prati i veća odgovornost supruge za financije što može upućivati na veću egalitarnost u raspodjeli odgovornosti. Tradicionalnost se u dosadašnjim istraživanjima pokazala prediktivnim faktorom konflikta radne i obiteljske uloge (Davis i Greenstein, 2009; Gregov i sur., 2010; Jelušić i Maslić Seršić, 2005; Kokorić i sur., 2014; Šimunić i Gregov, 2014; Šimunić 2015).

Drugi dio ovog problema odnosi se na eksplicitnu mjeru doživljaja radne i obiteljske uloge konfliktnima te sukladno dosadašnjim istraživanjima provedenim u Hrvatskoj nije očekivana razlika između muškaraca i žena u razini percipiranog konflikta ometajućeg djelovanja posla na obitelj, kao ni ometajućeg djelovanja obitelji na posao. Rezultatima su potvrđena očekivanja da nema značajne razlike između muškaraca i žena u procjenama doživljaja konflikta bez obzira na smjer djelovanja poslovne i obiteljske uloge, te da oba spola izvještavaju o nižim vrijednostima konflikta, osobito za smjer ometajućeg djelovanja obiteljske uloge na poslovnu što je također u skladu s rezultatima dosadašnjih istraživanja (Janković i sur., 2012; Šimunić, 2015) (Tablica 8). Iako postoji tradicionalni oblik raspodjele

odgovornosti među supružnicima što se pokazalo prediktivnim za veće razine konflikta radne i obiteljske uloge, niske razine konflikta mogu se objasniti korištenjem efikasnih strategija među kojima se ističe važnost socijalne podrške od strane obitelji, prijatelja i unutar organizacije (Drummond i sur., 2016; Graham i Dixon, 2017; Šimunić, 2015) iako nije moguće donositi zaključke s obzirom da u istraživanju nisu uključene mjere socijalne podrške. Prema nekim od značajnih povezanosti eksplicitne mjere konflikta radne i obiteljske uloge i sociodemografskih obilježja u ovom istraživanju (Tablica 2 i Tablica 3 u Prilogu) dobivena je specifična povezanost veće razine konflikta smjera posao-obitelj s nižom stručnom spremom isključivo na uzorku žena. Nadalje, veći broj sati na poslu povezan je s prisutnošću dodatne pomoći u kućanstvu te s većom percepcijom konflikta posao-obitelj (na cjelokupnom uzorku i za svaki spol posebno). Pomoć u kućanstvu je negativno povezana s konfliktom smjera posao-obitelj (na cjelokupnom uzorku, a zasebno prema spolu samo kod muškaraca) što bi značilo da je prisutnost pomoći u kućanstvu povezana s većim razinama doživljaja konflikta u smjeru ometajućeg djelovanja poslovne na obiteljsku ulogu. U obzir treba uzeti i sociodemografska obilježja sudionika koji su najvećim dijelom visokoobrazovani, zaposleni u kvartarnom sektoru koji pruža stabilnost poslovne uloge što također može doprinijeti manjoj razini konflikta.

Carlson i sur. (2000) naglašavaju potrebu za multidimenzionalnom mjerom konflikta radne i obiteljske uloge odvajajući zasebno dimenzije vremena, naprezanja i ponašanja u oba smjera ometajućeg djelovanja radne i obiteljske uloge s čime su se složili i autori skale koja je korištena u ovom istraživanju Netemeyer, Boles i McMurrian (1996). Rezultatima njihova istraživanja utvrđene su razlike u doživljaju konflikta s obzirom na spol, pri čemu su žene doživljavale veće razine konflikta u odnosu na muškarce na sve tri dimenzije ometajućeg djelovanja obiteljske uloge na poslovnu te na dimenziji naprezanja za konflikt ometajućeg djelovanja poslovne uloge na obiteljsku.

Treći dio problema odnosio se na implicitnu mjeru osjetljivosti na kategorije radne i obiteljske uloge s obzirom i bez obzira na kategoriju koja je korištena kao *priming* unutar svakog seta GNAT-a, a koja je imala cilj usmjeriti i aktivirati zadanu kategoriju uloge. Očekivano je da se ovisno o kategoriji *priminga,* žene prebacuju iz jedne uloge u drugu te da će sukladno tome žene u oba seta GNAT-a snažnije aktivirati onu ulogu na koju ih usmjeri *priming* što je nazvano efekt podudaranja. Kod muškaraca nije očekivan efekt podudaranja odnosno veća osjetljivost za blok GNAT-a koji odgovara *primingu* jer se pretpostavlja da su muškarci osjetljiviji na radnu ulogu bez obzira na manipulaciju *primingom*. Nije utvrđen efekt

podudaranja ni kod muškaraca ni kod žena, iz čega proizlazi da sudionici bez obzira na spol nisu bili osjetljiviji u reagiranju na bloku GNAT-a čija je kategorija odgovarala kategoriji *priminga,* u odnosu na blok čija kategorija nije odgovarala *primingu* (Tablica 9). Zanimljivo je da generalno bez obzira na priming u setovima GNAT-a muškarci pokazuju veću osjetljivost na kategoriju poslovne uloge, dok žene pokazuju veću osjetljivost na kategoriju obiteljske uloge. Provjerene su i moguće razlike s obzirom na spol u osjetljivosti na GNAT-u za pojedine kategorije obitelji i posla bez obzira na priming (Tablica 10). Zanimljivo je da se muškarci nisu pokazali znatno osjetljivijima na bloku GNATP1 čija je kategorija bila poslovna uloga s *primingom* poslovne domene, s obzirom da su žene pokazale "dominaciju" za kategoriju obiteljske uloge s *primingom* obiteljske domene što je vidljivo i na Slici 2. Veća osjetljivost žene na obiteljsku ulogu konzistentna je s nalazima prethodnih istraživanja koje su na GNAT-u proveli Hoges i Park (2013) što se može objasniti salijentnošću uloga (Knežević i sur., 2016) odnosno da je za žene uloga majke i dalje prioritet za implementaciju centralnih vrijednosti, dok je za muškarce centralna uloga u životu i dalje radna uloga. Međutim činjenica da žene nisu pokazale značajno slabiju aktivaciju radne uloge u odnosu na muškarce govori o uključenosti žena ne samo u obiteljsku ulogu nego i u poslovnoj ulozi, što može biti i pokazatelj njihove veće egalitarnosti u odnosu na muškarce koji su znatno slabije osjetljivi na kategoriju obiteljske uloge u odnosu na žene. Ovakvi rezultati u skladu su i s eksplicitnim mjerama na kojima se muškarci pokazuju tradicionalnijima u odnosu na žene (Jugović, 2004; Šimunić, 2015). Stoga ne čude nalazi drugih istraživanja da žene doživljavaju rodne uloge nekongruentnijima od muškaraca, a time i veće nezadovoljstvo jer snose veću odgovornost balansirajući između višestrukih uloga što percipiraju nepravednim (Bartolac i Kamenov, 2013; Jugović, 2004; Šimunić, 2015). Hodges i Park (2013) naglašavaju važnost percepcije odnosa višestrukih uloga nadopunjujućima, ali i potrebu za uklanjanjem rodno obojanih stereotipa o očekivanim ponašanjima i karakteristikama pojedine uloge.

Posljednjim dijelom problema ispitani su efekti preusmjeravanja aktivacije na GNAT-u iz jedne uloge u drugu na kapacitet radnog pamćenja. Pretpostavka je da prelaženje iz jedne uloge u drugu, ukoliko se smatraju interferirajućima može imati posljedice na lošije kognitivno funkcioniranje (Hodges i Park, 2013). Stoga je očekivano da će manipulacija prelaska iz jedne uloge u drugu uz pomoć *priminga* i redoslijeda zadatka pamćenja, kod žena rezultirati lošijom izvedbom na zadatku radnog pamćenja koji zahtijeva reprezentaciju obrnutog redoslijeda seta znamenki, ali isključivo kod onih žena koje su prvo rješavale GNAT koji je zahtijevao kognitivni proces prelaska iz jedne uloge u drugu i time imao mogućnost

stvoriti konflikt i smanjiti kapacitet radnog pamćenja. Kod obrnutog redoslijeda, gdje su sudionice prvo ispunjavale zadatak radnog pamćenja, nije očekivana lošija izvedba u reprezentaciji obrnutih setova znamenki jer nije moglo doći do kognitivnog opterećenja. Kod muškaraca također nije očekivan takav obrazac prebacivanja iz jedne uloge u drugu, a prema tome ni postojanje razlike u izvedbi zadatka radnog pamćenja gdje je utvrđeno da bez obzira na priming muškarci jače aktiviraju radnu ulogu (Tablica 11). Iako se na osnovu dobivenih rezultata glavnih efekata ne može zaključivati o postojanju konflikta radne i obiteljske uloge na implicitnoj razini jer se kapacitet radnog pamćenja opterećen aktivacijom različitih uloga implicitnim asocijacijama nije pokazao značajnim faktorom za uspješnost na zadatku pamćenja, utvrđeno je djelomično slaganje s pretpostavkom o slabljenju kapaciteta radnog pamćenja nakon rješavanja GNAT-a (Tablica 13) što može upućivati na percepciju radne i obiteljske uloge interferirajućima i za muškarce i žene što se slaže i s eksplicitnom mjerom konflikta radne i obiteljske uloge čiji je doživljaj podjednak i za muškarce i žene. Prema tome rezultati potvrđuju isključivo pretpostavku o slabijem kognitivnom funkcioniranju koji je mogao biti posljedica procesa prelaženja aktivacije iz jedne uloge u drugu, međutim nisu utvrđene očekivane razlike s obzirom na spol u slabljenju kognitivnog funkcioniranja. S obzirom da ne postoji jednoznačna teorijska osnova na koju se implicitne mjere oslanjaju, moguće objašnjenje za kognitivno funkcioniranje aktivacije implicitnih stavova pruža model dvoprocesnih teorija (Posner i Snyder, 1975) čije je polazište u postojanju dva kvalitativno različita načina kognitivnog funkcioniranja koja se dijele na centralni (sistematski) i periferni (heuristički). Centralno funkcioniranje odnosi se na procese koji zahtijevaju veću količinu kognitivne aktivnosti, za njihovo aktiviranje je potrebna motivacija i sposobnost obrade informacija i odlučivanje, dok periferni procesi koji prevladavaju većinu vremena služe kao svojevrstan oblik štednje kognitivne aktivnosti pa se ovi procesi služe prečacima kako u razmišljanju tako i u ponašanju (Žeželj 2005; Žeželj i sur., 2010). Stoga se velik dio kognitivnih procesa i ponašanja može objasniti automatskim odnosno perifernim procesima. Moguće da zbog automatskog aktiviranja implicitnih stavova, nije došlo do kognitivnog naprezanja tijekom zadatka GNAT-a kod sudionika koje bi rezultiralo značajnim glavnim efektima redoslijeda zadatka pamćenja u slabljenju kapaciteta radnog pamćenju. U prilog ovome idu i nalazi istraživanja prema kojima opterećenje sekundarnim zadatkom pamćenja ne narušava automatski efekt afektivne pripremljenosti kao ni veličinu njegova učinka (Hermnas, Crombez i Eelen, 2000). Međutim postoje i nalazi koji govore o prisutnosti određenih strateških procesa čija zastupljenost može varirati ovisno o uvjetima eksperimenta, tipu

zadane reakcije, proporciji kongruentnih parova pripremnih i ciljnih podražaja (Rebernjak i Buško, 2014). Uzimajući u obzir i rezultate dobivene na eksplicitnoj mjeri prema kojima sudionici izvještavaju o niskim do prosječnim razinama konflikta radne i obiteljske uloge, moguće je da osobe ne doživljavaju radnu i obiteljsku ulogu kao interferirajuće te stoga nije moguće utvrditi postojanje konflikta na implicitnoj mjeri.

Naposljetku treba sagledati ograničenja i nedostatke provedenog istraživanja koji su zasigurno imali utjecaj na dobivene rezultate. Prije svega radi se o problemu uzorka koji je brojem i karakteristikama nedostatan za donošenje zaključaka i generalizaciju. Nadalje, s obzirom da se radi o ispitivanju radne i obiteljske uloge poželjno bi bilo koristiti dijadni pristup odnosno ispitivanje na supružnicima što nije uzeto u obzir u ovom istraživanju. Također, iako je kao uvjet za pristup istraživanju navedeno da oba supružnika trebaju biti zaposleni roditelji, ovaj faktor nije dodatno provjeravan. Što se tiče ostalih sociodemografskih obilježja, bilo bi poželjno u budućim istraživanjima posvetiti veću pažnju dobi djece jer manja djeca zahtijevaju više brige od starije djece, osim toga potrebno je obuhvatiti i veći broj osoba nižeg stupnja obrazovanja kao i raznolikiji uzorak prema sektoru zaposlenja radi postizanja reprezentativnijeg uzorka. S obzirom da se odazvao najveći broj škola s područja cijele Hrvatske, najveći udio sudionika zaposlen je u kvartarnom sektoru što je moglo značajno utjecati na dobivene rezultate s obzirom na specifičnosti radne organizacije kvartarnog sektora. Bilo bi poželjno dodatno razraditi sve dimenzije konflikta radne i obiteljske uloge zajedno s dvostrukim smjerom djelovanja kako bi se dobio detaljniji uvid u moguće razlike s obzirom na spol, ali i dimenziju (vrijeme, naprezanje i ponašanje) što bi pomoglo u nalaženju optimalnih rješenja za ublažavanjem doživljaja konflikta. Osim problema uzorkovanja, postoji i problem nekontroliranih uvjeta u kojima je provođeno istraživanje, a koji mogu utjecati na rezultate istraživanja jer se baziraju na vremenu reakcije što predstavlja mjeru osjetljivu na minimalne promjene u okolini. Iako zasad nema nalaza koji ukazuju na značajnu razliku između studija provedenih *online* i u kontroliranim uvjetima (Rudman, 2011) bilo bi poželjno provesti ga u kontroliranim uvjetima i zbog toga što uz varijacije u brzini osobnih računala a pritom i registraciji odgovora, brzini internetske veze i sličnim faktorima tehničke prirode istraživanje zahtijeva visoku razinu koncentracije i usmjerenost pažnje isključivo na zadatke. U budućim istraživanjima bi bilo zanimljivo usporediti korištenu implicitnu mjeru osjetljivosti na radnu i obiteljsku ulogu usporedno s eksplicitnom mjerom tradicionalnosti-egalitarnosti stavova i provjeriti njihovo međusobno slaganje. Također bi bilo zanimljivo uvesti i mjere onih faktora koji su se pokazali značajnim u predikciji konflikta radne i

obiteljske uloge u dosadašnjim istraživanjima kao što su salijentnost i zaokupljenost pojedinom ulogom, socijalna podrška, osobne značajke, negativna afektivnost, radne i obiteljske karakteristike i drugi. Unatoč brojnim nedostacima, ovo istraživanje predstavlja i doprinos ispitivanju konflikta radne i obiteljske uloge uvodeći eksperimentalni nacrt istraživanja koji nedostaje na našim područjima te ga je potrebno usavršiti za daljnja istraživanja.

8. Zaključci

1. Dobivene su niske vrijednosti pouzdanosti na testu implicitnih asocijacija GNAT gledajući kategorije posla i obitelji kao odvojene testove, dok je u cjelini dobivena zadovoljavajuća pouzdanost. Dobivene su značajne pozitivne korelacije među rezultatima na blokovima GNAT-a kojima se ispituju osjetljivost na istu kategoriju bez obzira na *priming*, te među rezultatima na blokovima različitih kategorija unutar istog seta, dok među rezultatima na blokovima različitih kategorija i različitog *priminga* nije utvrđena značajna povezanost.
2. Nije utvrđena značajna povezanost eksplicitne mjere konflikta i uspješnosti na zadatku pamćenja kada je pamćenje prethodilo GNAT-u, ali postoji statistički značajna negativna povezanost eksplicitne mjere konflikta obitelj-posao s brojem točno reproduciranih znamenki na testu pamćenja za dosjećanje istim i obrnutim redoslijedom kada je zadatak pamćenja slijedio nakon GNAT-a. Veće razine konflikta na eksplicitnoj mjeri konflikta povezane su s lošijom izvedbom na zadatku pamćenja tj. dosjećanjem manjeg broja točnih znamenki kada je zadatak pamćenja slijedio nakon GNAT-a.
3. Dobivene su značajne razlike s obzirom na spol u raspodjeli odgovornosti za kućanske poslove i financije, ali nije bilo značajne razlike u odgovornosti za djecu. Žene i muškarci procijenili su raspodjelu odgovornosti za djecu najravnopravnije u odnosu na kućanske poslove i financije. Muškarci su u odnosu na žene sebe smatrali znatno odgovornijim u raspodjeli financija, dok su žene sebe smatrale ravnopravnijima. Muškarci i žene su procjenjivali veću odgovornost supruge za kućanstvo iako su žene percipirale znatno veću vlastitu odgovornost u odnosu na procjene muškaraca.

   Nadalje, nije dobivena značajna razlika na eksplicitnoj mjeri konflikta posao - obitelj i obitelj - posao s obzirom na spol sudionika.

   Na implicitnom testu GNAT-u nije utvrđen efekt podudaranja. Ni žene ni muškarci nisu pokazali veću osjetljivost na blokovima koji odgovaraju *primingu* seta, ali su žene pokazale značajno veću osjetljivost u odnosu na muškarce na bloku obiteljske uloge s *primingom* obiteljske uloge, te se generalno primjećuje trend da su žene pokazale veću osjetljivost u odnosu na muškarce na blokovima obiteljske uloge bez obzira na *priming*.

   Nisu utvrđene očekivane posljedice manipulacije aktivacije radne i obiteljske uloge na smanjenje kapaciteta radnog pamćenja. Sudionici su generalno, bez obzira na spol i redoslijed zadatka pamćenja u odnosu na GNAT, bili znatno uspješniji u dosjećanju znamenki istim redoslijedom u odnosu na dosjećanje obrnutim redoslijedom.

9. Literatura

Abele, A. E. i Spurk, D. (2011). The dual impact of gender and the influence of timing of parenthood on men's and women's career development: longitudinal findings. *International Journal of Behavioral Development, 35*(3), 225-232.

Agars, M. D., i French, K. A. (2016). Considering underrepresented populations in work-family research. U T. D. Allen i L. T. Eby (ur.), *The Oxford handbook of work and family* (str. 362–375). New York: Oxford Press.

Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S. i Shockley, K. M. (2015). Meta-analysis of work–family conflict mean differences: does national context matter? *Journal of Vocational Behaviour, 90,* 90-100.

Allen, T. D. i Martin, A. (2017). Work-family interface: a retrospective look at 20 years of research in *JOHP. Journal of Occuaptional Health Psychology,22(3),* 259-272.

Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., Sutton, M., (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of Occupational and Health Psychology, 5*(2), 278–308.

Ashfort, B. E., Kreiner, G. E. i Fugate, M. (2000). All in a day's work: boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review, 25*(3), 472-491.

Barnett, R. C. i Hyde, J. S. (2001). Women, men,work, and family. An expansionist theory. *American Psychologist, 56*, 781–796.

Barnett, R. C., Brennan, R. T. i Lee, S. (2018). The work-family interface, U C. B. Travis i J. W. White (ur.), *Handbook of the Psychology of Women 2.* Washington, DC*:* American Psychological Association.

Bartolac, A. i Kamenov, Ž. (2013). Percipirana raspodjela obiteljskih obveza među partnerima i doživljaj pravednosti u vezi. *Sociologija i prostor, 195*(1), 67-90.

Blackburn, R. M., Browne, J., Brooks, B., i Jarman, J. (2002). Explaining gender segregation. *British Journal of Sociology*, *53*(4), 513-536.

Aranjoš Borovac, E. (2017). *Hrvatska u brojkama 2017.*, Zagreb: Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske.

Aranjoš Borovac, E. (2017). *Žene i muškarci u Hrvatskoj 2017.*, Zagreb: Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske.

Bruening, J. E., i Dixon, M. A. (2007). Work-family conflict in coaching II: Managing role conflict. *Journal of Sport Management, 21*(4), 471–496.

Bušelić, M. (2009). Family structure and demographic picture in The Republic of Croatia. *Ekonomska istraživanja, 23*(2), 102-126.

Carlson, D., Grzywacz, J., Ferguson, M., Hunter, E., Clinch, C., Arcury, T., (2011). Health and turnover of working mothers after childbirth via the work-family interface: an analysis across time. *Journal of Applied Psychology, 96*(5), 1045-1054.

Carlson, D. S., Grzywacz, J. G. i Zivnuska, S. (2009). Is work- family balance more than conflict and enrichment? *Human relations, 62*(10), 1459-1486.

Carlson, J. H. i Mellor, S. (2004). Gender-related effects in the job-design-job-satisfaction relationship: an interactional approach. *Sex Roles, 51*(3-4), 237-247.

Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 56*, 249-276.

Carlson, D. S. (1999). Personality and role variables as predictos of three forms of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 55*, 236-253.

Chant, S. (2007). *Gender, Generation and Poverty: Exploring the 'Feminisation of poverty in Africa, Asia and Latin America*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Inc.

Cooklin, A. R., Dinh, H., Strazdins, L., Westruoo, E., Leach L. S. i Nicholson, J. M. (2016). Change and stability of work- family conflict and mothers' and fathers' mental health: longitudinal evidence from Australian cohort. *Social Science and Medicine, 155*, 24-34.

Cooklin, A. R., Giallo, R., Strazdins, L., Martin, A., Leach, L. S. i Nicholson, J. M. (2015). What matters for working fathers? Job characteristics, work-family conflict and enrichment, and fathers' postpartum mental health in an Australian cohort. *Social Science and medicine, 146*, 214-222.

Črpić, G., Sever, I. i Mravunac, D. (2010). Žene i muškarci: egalitarnost na egzistencijalnoj i kolizija u svjetonazorskoj ravni. *Društvena istraživanja Zagreb, 1-2*, 69-89.

Čudina-Obradović, M. i Obradović, J. (2006). *Psihologija braka i obitelji.* Zagreb: Golden marketing-Tehnička knjiga.

Davis, S. N. i Greenstein, T. N. (2009). Gender ideology: components, predictors and Consequences. *Annual Review of Sociology, 35*, 87- 105

De Houwer, J. (2006). What are implicit measures and why are we using them? U R. W.

Wiers i A. W. Stacy (ur.), *Handbook of Implicit Cognition and Addiction* (str. 11-28). Thousand Oaks, CA: Sage.

Devi, K. R. i Rani, S. S. (2016). The impact of organizational role stress and work family conflict: diagnosis sources of difficulta at work pkace and job satisfaction amon women in IT sector, Chennai, Tamil Nadu. *Procedia- Social and Behavioral Sciences, 219*, 214-220.

Dobrotić, I., Matković, T. i Baran, J. (2010). Zaposlenost žena i pristup sustavu predškolske skrbi za djecu u Hrvatskoj: postoji li veza? *Revija za socijalnu politiku, 17*(3), 363-385.

Drummond, S., O'Driscoll, M. P., Brough, P. i Kalliath, T. (2016). The relationship of social support with well-being outcomes via work-family conflict: moderating effects of gender, dependants and nationality. *Human Relations, 70*(5)1-22.

Dujić, I., Gregov, Lj. i Slišković, A. (2014). Povezanost smjenskog rada s društvenim i obiteljskim životom radnika. *Med Jad, 44*(1-2), 13-25.

England, P. (2010). The gender revolution. *Gender and Society, 24*(2), 149-166.

Eurostat, The statistical office of the European Union (2017). The life of women and men in Europe – a statistical portrait, preuzeto 20. 10. 2018. s https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen_2017/bloc-2c.html?lang=en,

Fiedler, E. R., Rocco, P. D., Scroeder, D. J. i Nguyen, K. T. (2000). *The relationship between aviators' home-based stress to work stress and self-percievede performance*. Washington: Office of Aviation Medicine.

Freeman, C. (2003). Recruiting for diversity. *Womenin Management Review, 18*(1-2), 68-76.

Galić, B. (2011) Žene i rad u suvremenom društvu – značaj "orodnjenog" rada. *Sociologija i prosto*r, *49*(1) 25-48.

Galić, B. i Nikodem, K. (2006). Ne/razlomljeni identiteti. Seksizam i religioznost u hrvatskom društvu. *Socijalna ekologija, 15*(1-2), 43-81.

Galinsky, E., Aumann, K., i Bond, J.T. (2011). *Times are changing: gender and generation at work and at home.* New York, NY: Families and Work Institute.

Gerson, K. (2010). *The Unfinished revolution.* New York: Oxford University Press, Inc.

Gjurić, H., Šimunić, A. i Gregov, Lj. (2014) Konflikt radne i obiteljske uloge kod

zaposlenih bračnih drugova: važnost usklađenosti stava prema bračnim ulogama. *Društvena istraživanja Zagreb, 23*(4), 641-659.

Glass, J. (2009). Can Work-Family Policies Help Women Achieve Their Family Aspirations? *Council on Contemporary Families Conference on Relationships, Sexuality, and Equality*. Chicago: University of Illinois.

Goh, Z., Ilies, R. i Wilson, K. S. (2015). Supportive supervisors improve employees' daily lives: the role supervisors play in the impact of daily workload on life satisfaction via work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 89*, 65-73.

Gözükara, İ. i Çolakoğlu, N. (2016). The Mediating Effect of Work Family Conflict on the Relationship between Job Autonomy and Job Satisfaction. *Procedia- Social and Behavioral Sciences, 229*, 253-266.

Graham, J. A. i Dixon, M. A. (2017). Work–Family Balance Among Coach-Fathers:A Qualitative Examination of Enrichment, Conflict, and Role Management Strategies. *Journal of Sport Management, 31*, 288-305.

Greenwald, A.G. i Farnham, S.D. (2000). Using the Implicit Association Test to measure self-esteem and self-concept. *Journal of Personality and Social Psychology*, *79*, 1022-1038.

Greenhaus, J.H., i Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*(1), 76–88.

Greenhaus, J.H., i Powell, G.N. (2006). When work and family are allies: a theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review, 31*(1), 72–92.

Gregov, Lj., Šimunić, A. i Slišković, A. (2010). *Konflikt radne i obiteljske uloge kod zaposlenih supružnika: tradicionalna vs. egalitarna bračna zajednica*. Psihologija rada u Hrvatskoj: prošlost, sadašnjost i budućnost. Program i sažeci priopćenja, 656 42, Zagreb.

Griggs, T. L., Casper, W. J., i Eby, L. T. (2013). Work, family and community support as predictors of work-family conflict: A study of low-income workers. *Journal of Vocational Behavior, 82*, 59–68.

Grzywacz, J. G. (2000). Work–family spillover and health during midlife: Is managing conflict everything? *American Journal of Health Promotion, 14*, 236–243.

Grzywacz, J. G., Arcury, T. A., Martin, A., Carrillo, L., Burke, B., Coates, M. i Quandt, S. A. (2007). Work-family conflict: experiences and health implications among immigrant latinos. *Journal of Applied Psychology, 92*(4), 1119-1130.

Grzywacz, J.G. i Carlson, D.S. (2007). Conceptualizing work–family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources, 9,* 455–71.

Hobfoll, S. E., Freedy, J., Lane, C., i Geller, P. (1990). Conservation of social resources: social support resource theory. *Journal of Social and Personal Relationships, 7*(4), 465–478.

Hodges, A. J. i Park, B. (2013). Oppositional Identities: Dissimilarities in How Women and Men Experience Parent Versus Professional Roles. *Journal of Personality and Social Psychology, 105*(2), 193 -216.

Janković, J., Laklija, M. i Berc, G. (2012). Percepcija sukoba radne i obiteljske uloge u kontekstu nekih obilježja obitelji i posla. *Kriminologija i socijalna integracija, 20*(1), 23-34.

Jelić, M. i Tonković, M. (2009). Test implicitnih asocijacija u ispitivanju samopoštovanja. *Psihologijske teme, 18(*1), 183-201.

Jelušić, J. i Maslić Seršić, D. (2005). Obiteljske i radne okolnosti kao prediktori ravnoteže obiteljskog i poslovnog života zaposlenih majki. *Suvremena psihologija, 8*(1), 23–36.

Jugović, I. (2016). Beliefs about the Gender Division of Parental Leave and Characteristics Associated with Them. *Revija socijalne politike, 3,* 359-382.

Jugović, I. (2004). *Zadovoljstvo rodnim ulogama.* Objavljen diplomski rad. Zagreb: Filozofski fakultet, Sveučilište u Zagrebu, Odsjek za psihologiju.

Juster, F. T. i Stafford, F. P. (1991). The allocation of time: Empirical findings, behavioural models, and problems of measurement. *Journal of Economic Literature, 29*(2), 471-522.

Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R., Snoek, J. D., i Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress*. New York, NY: Wiley.

Karatepe, O. M. i Karadas, G. (2014), The effect of psychological capital on conflicts in the work–familyinterface, turnover and absence intentions. *International Journal of Hospitallity Management, 43,* 132-143.

Kaufman, G. i Bernhardt, E. (2015). Gender, work and childbearing: couple analysis of work adjustments after the transition to parenthood. *Community, Work & Family, 18*(1), 1-18.

Knežević, I., Gregov, Lj. i Šimunić, A. (2016). Salience and conflict of work and family roles among employed men and women. *Arhiva za higijenu rada i toksikologiju, 67,* 152-163

Kodrnja, J. (2002). Patrijarhalnost u hrvatskoj obitelji: briga ili dominacija. *Sociologija sela, 40*, 155-180.

Kokorić, M., Šimunić, A. i Gregov, Lj. (2014). Stav o bračnim ulogama i percepcija obiteljskih odnosa kod zaposlenih supružnika. *Revija socijalne politike, 21*(1), 1-17.

Liu, Y. i Zhou, L. (2017). The dynamics of work-family conflict. *Communications of the ACM, 60*(6), 66-70.

Maskalan, A. (2016). In the name of the father: a discussion on (new)fatherhood, its assumtions and obstacles. *Revija socijalne politike, 23(*3), 383- 398.

Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A. i Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work – family conflict: a meta – analytic review. *Journal of Organizational behaviour, 32*, 689-725

Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of Applied Psychology, 81*, 400–410.

Nohe, C. i Sonntag, K. (2014). Work–family conflict, social support, and turnover intentions: a longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior, 85*, 1-12.

Nosek, B. A., Greenwald, A. G., & Banaji, M. R. (2005). Understanding and using the implicit association test: ii. method variables and construct validity. *Personality and Social Psychology Bulletin, 31*, 166–180.

Nosek, B. A. i Banaji, M. R. (2001). The Go/No - go association task. *Social cognition, 19*(6), 625-664.

Nyberg, A. (2006). Economic crisis and the sustainability of the dual-earner, dual-carer Model. U: D. Perrons, C. Fagan, L. McDowell, K. Ray, K. Ward, (Ur.). *Gender Divisions and Workin Time in the New Economy. Changing Patterns of Work, Care and Public Policy in Europe and North America.* Cheltenham and Northampton: Edward Elgar Publishing.

Oshio, T., Inoue, A. i Tsutsumi, A. (2017). Does work-to-family conflict really matter for health? Cross-sectional,prospective cohort and fixed-effects analyses. *Social Science & Medicine, 175*, 36-42.

Palmer, F. R. i Leberman, S. I. (2009). Elite athletes asmothers: Managing multiple identities. *Sport Management Review, 12*(4), 241–254.

Park, B., Smith, J. A. i Correll, J. (2010). The persistence of implicit behavioral

associations for moms and dads. *Journal of Experimental Social Psychology, 46,* 809-815.

Perrons, D.; Fagan, C.; McDowell, L.; Ray, K.; Ward, K. (2006). *Gender Divisions and Workin Time in the New Economy. Changing Patterns of Work, Care and Public Policy in Europe and North America.* Cheltenham and Northampton: Edward Elgar Publishing.

Pološkić Vokić N., Sinčić Ćorić, D. i Obadić A. (2016). To be or not to be a woman? – Highly educated women's perceptions of gender equality in the workplace. *Revija socijalne politike, 24*(3), 253-276.

Posner, M. I. i Snyder, C. R. (1975). Facilitation and inhibition in the processing of signals. U: P.M.A. Rabitt i S. Dornic (Ur.), Attention and performance V (str. 669-687). New York, NY: Academic Press.

Puljiz, V. (1995). Demografski procesi i struktura obitelji (europska iskustva). *Revija socijalne politike, 2,* 123-130.

Ravlić, S. (2017). *Hrvatska enciklopedija, mrežno izdanje, Leksikografski zavod Miroslav Krleža,* preuzeto 10.10. 2017. s http://www.enciklopedija.hr/Default.aspx

Rebernjak, B. i Buško, V. (2014). Mehanizmi afektivne pripremljenosti i individualne razlike u automatskom procesiranju. *Psihologijeske teme, 23*(3), 343-368.

Reynolds, E. B. (2009). Women = moms but men ≠ dads: stereotype overlap between moms, dads, women and men. *Journal of Interpersonal Relations, Intergroup Relations and Identity, 5,* 37-46.

Roccas, S. i Brewer, M. B. (2002). Social identity complexity. *Personality and Social Psychology Review, 6*(2), 88-106.

Rosenberg, J., i Wilcox, W. B. (2006). *The importance of fathers in the healthy development of children.* Washington DC: National Clearinghouse on Child Abuse and Neglect Information.

Rubio, C., Osca, A., Recio, P., Urien, B. i Peiro, J. M. (2015). Work-family conflict, self-efficacy, and emotional exhaustion: A testof longitudinal effects. *Journal of Work and Organizational Psychology, 31,* 147-154.

Rudman, L. A. (2011). *Implicit Measures for social and personality psychology*. Thousand Oaks, CA: Sage publications Ltd.

Rudman, L. A. i Kilianski, S. E. (2000). Implicit and explicit attitudes toward female authority. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *26*, 1315–1328.

Russell, G. i Radin, N. (2009). Increased paternal participation: the fathers' perspective. U. M. E. Lamb i A. Sagi (ur.), *Fatherhood and family policy* (str. 139-167). New York: Routledge.

Rydell, R. J., Beilock, S. L. i McConnell, A. R. (2009). Social identities and steretype threat: imbalance, accessibility, and working memory. *Journal of Personality and Social Psychology, 96*(5), 949-966.

Salle, M. W. (2012). The ideal worker or the ideal father: organizational structures and culture in the gendered university. *Res High Educ, 53,* 782-802.

Seierstad, C. i Kirton, G. (2015). Having it all? Women in high commitment careers and work-life balance in Norway. *Gender, Work and Organization, 22*(4), 390-404.

Selvarajan, T. T., Singh, B. i Cloninger, P. A. (2016). Role of personality and affect on the social support and work family conflict relationship. *Journal of Vocational Behavior, 94,* 39-56.

Shockey, K. M., Douek, J., Smith, C. R., Yu, P. P., Dumani, S. i French, K. A. (2017). Cross-cultural work and family research: a review of the literature. *Journal of Vocational Behavior, 101,* 1-20.

Šimunić, A. (2015). *Osobne značajke zaposlenih supružnika i konflikt radne i obiteljske Uloge.* Doktorski rad. Zagreb: Filozofski Fakultet, Sveučilište u Zagrebu, Odsjek za psihologiju.

Šimunić, A., Proroković, A. i Ivanov, L. (2014). Skala konflikta radne i obiteljske uloge. U:Ćubela Adorić i sur. (ur.), *VII. Zbirka psihologijskih skala i upitnika*, Zadar: Sveučilište u Zadru.

Šimunić, A., Gregov, Lj. i Proroković, A. (2011). The discrepancy between values and their achievement, work-family conflict, and satisfaction in dual- career couples. *Advances in Business – Related Scientific Research Journal, 2*(2), 169- 180.

Šimić, N. i Gregov, Lj. (2009). Spolni hormoni i kognitivno funkcioniranje žena. *Arhiv za higijenu rada i toksikologiju, 60,* 363-374.

Šimunić, A. (2008). *Konflikt radne i obiteljske uloge kod žena koje rade u smjenama.* Objavljen diplomski rad. Zadar: Sveučilište u Zadru, Odjel za psihologiju.

Šverko, B., Arambašić, L. i Galešić, M. (2002). Work-life balance among Croatian employees: role time commitment, work-home interference and well-being. *Social Science Information, 41*(2), 281-301.

Tajfel, H. i Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. U: S.

Wordhel i W. G. Austin (Ur.), *The social psychology of intergroup relations* (str. 7-24). Chicago: Nelson-Hall.

Tomić-Koludrović, I. i Kunac, S. (2000). *Rizici modernizacije: žene u Hrvatskoj devedesetih*. Split: Udruga građana "Stope nade".

Wharton, A. S. (2005). *The Sociology of Gender*. Oxford: Blackwell Publishing Ltd.

Zhao, X. i Namasivayam, K. (2012). The Relationship of Chronic Regulatory Focus to Work-Family Conflict and Job Satisfaction, *International Journal of Hospitality Management, 31*(2), 458-467.

Žeželj, I., Lazarević, Lj. i Pavlović, M. (2010). Test implicitnih asocijacija: teorijske i metodološke osnove. Psihologijske teme, 19(1), 45-69.

Žeželj, I. (2005). Modeli dualne obrade u procesu promene stavova. *Psihologija, 38*(3), 255-278.

Živić, D. (2002). Demografski oblik i razvoj obiteljske strukture stanovništva Hrvatske 1971. – 2001. *Revija za sociologiju, 34*(2), 57-73.

10. Prilog

Tablica 1 Rezultati Levenovih testova homogenosti varijanci (N=135)

Varijable	**Spol**	
	F	*p*
Dob	0.51	.48
Sati na poslu	0.21	.65
Sati kući	0.28	.60
Ukupan broj sati	0.52	.47
Broj djece	0.25	.62
Odgovornost za djecu	3.52	.06
Odgovornost za kućanstvo	0.00	.95
Odgovornost za financije	5.58	.02*
Konflikt posao - obitelj	5.05	.03*
Konflikt obitelj - posao	0.18	.67
Pamćenje istim redoslijedom	1.09	.36
Pamćenje obrnutim redoslijedom	0.62	.61
Blok DGO1	0.01	.94
Blok DGP2	0.29	.59
Blok DGO2	5.59	.02*
Blok DGP1	4.53	.04*

*p< .05

Tablica 2 Prikaz Pearsonovih koeficijenata korelacije ispitivanih varijabli (N=135)

Varijabla	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1 SPOL	-																								
2 DOB	.02	-																							
3 SPREMA	-.02	.12	-																						
4 SEKTOR	.15	-.01	**.43**	-																					
5 SATIP	-.13	**-.18**	-.15	-.08	-																				
6 SATIK	.06	.07	.04	.07	-.06	-																			
7 UK. SATI	-.04	-.07	-.07	-.00	**.64**	**.73**	-																		
8 DJECA	-.02	-.06	-.07	-.12	-.07	.03	-.02	-																	
9 BRIGA	.07	**-.39**	-.00	-.00	.04	-.06	-.01	.10	-																
10 POMOC	.10	.12	-.06	.02	**-.29**	-.09	**-.27**	.03	-.15	-															
11ODGD	.13	-.05	.02	**-.21**	.01	**.19**	.15	.09	-.02	-.09	-														
12 ODGK	**.28**	.06	.02	-.15	.09	.06	.11	-.05	-.08	.13	**.52**	-													
13 ODGF	**.17**	.08	-.04	.08	.15	-.05	.06	-.13	.07	-.02	-.17	-.10	-												
14 KPO	.01	-.03	-.06	-.07	**.33**	**.24**	**.41**	.03	-.00	**-.22**	.07	.11	-.07	-											
15 KOP	.05	.07	.11	.16	.02	.07	.06	.13	-.05	-.11	.12	.03	.04	**.28**	-										
16 GNATO1	**.18**	-.17	.12	.06	-.01	-.02	-.02	-.04	**.27**	-.09	.04	.11	-.05	.01	-.00	-									
17 GNATP2	.08	**-.19**	.08	**.19**	.08	-.06	.01	-.15	.15	-.11	-.01	-.03	.09	-.03	-.03	**.58**	-								
18 GNATO2	.03	**-.23**	.15	.08	-.09	-.16	**-.19**	-.06	.10	.07	-.07	-.05	-.09	-.11	-.08	**.27**	**.45**	-							
19 GNATP1	-.08	**-.24**	.13	.05	.07	-.14	-.06	**-.20**	.09	.08	-.09	-.08	.02	.01	-.14	-.07	**.22**	**.58**	-						
20 MGNATO	.13	**-.25**	.17	.09	-.06	-.12	-.13	-.06	**.23**	-.01	-.02	.04	-.09	-.06	-.05	**.79**	**.64**	**.80**	**.33**	-					
21 MGNATP	-.00	**-.27**	.14	.15	.10	-.13	-.03	**-.23**	.15	-.02	-.07	-.07	.08	-.01	-.11	**.32**	**.77**	**.66**	**.79**	**.62**	-				
22 MGnat	.07	**-.29**	**.17**	.13	.02	-.14	-.09	-.16	**.21**	-.02	-.05	-.02	-.00	-.04	-.09	**.61**	**.79**	**.81**	**.62**	**.89**	**.91**	-			
23 ISTI	-.01	-.04	.14	-.01	.03	-.13	-.08	-.06	-.09	-.15	.07	.01	.15	-.08	**-.21**	-.04	-.06	-.10	.10	-.09	.03	-.04	-		
24 OBRNUT	-.11	-.02	.04	-.13	.10	-.11	-.02	.00	-.06	-.10	.08	.03	.03	.05	**-.21**	.07	-.02	-.03	.16	.03	.09	.07	**.61**	-	
25 MPAM	-.06	-.03	.10	-.08	.07	-.14	-.05	-.03	-.08	-.14	.08	.02	.10	-.01	**-.23**	.01	-.04	-.07	.14	-.04	.07	.02	**.89**	**.90**	-
26 RAZFB	.12	-.02	.10	.14	-.08	-.02	-.07	-.07	-.04	-.05	-.02	-.02	.14	-.15	-.01	-.13	-.04	-.09	-.09	-.13	-.08	-.12	**.41**	**-.47**	-.04

Napomena: Boldane su značajne korelacije na razini p< .05, za varijable SEKTOR, SATIP, SATIK i UK. SATI korišteni su Spearmanovi koeficijenti korelacije

Tablica 3 Prikaz Pearsonovih koeficijenata korelacije ispitivanih varijabli za muškarce (N=55, iznad dijagonale) i za žene (N=80, ispod dijagonale)

Varijabla	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1 DOB	-	.11	.00	-.21	.08	-.12	-.09	-.24	.18	-.23	-.14	.04	.03	.06	-.16	-.06	-.11	-.14	-.18	-.13	-.17	-.10	-.06	-.09	-.05
2 SPREMA	.13	-	.52	-.11	.24	.04	-.02	-.05	-.10	.07	.15	-.09	.12	.23	.04	.18	.01	.19	.04	.25	.17	.03	-.07	-.02	.12
3 SEKTOR	-.12	.37	-	-.13	.17	.02	-.11	-.06	-.00	-.13	-.23	.09	-.08	.10	.02	.20	.07	.10	.03	.17	.11	.02	-.05	-.01	.08
4 SATIP	-.17	-.27	-.26	-	.00	.67	-.01	-.05	-.22	.11	.25	-.00	.37	.05	.20	.07	.23	.12	.26	.11	.21	.09	.03	.08	-.04
5 SATIK	.13	.20	.25	-.32	-	.66	.06	.03	-.17	.07	-.20	-.05	.28	.09	-.16	-.05	-.34	-.09	-.32	-.07	-.19	-.28	-.12	-.23	-.21
6 UKUP. SATI	.07	-.07	.02	.41	.65	-	.03	-.02	-.18	.15	.03	-.08	.47	.11	-.04	-.06	-.01	.09	-.03	.02	.02	-.06	.05	.00	-.19
7 DJECA	-.03	-.12	-.14	-.04	.03	-.05	-	.10	.04	.26	.04	-.05	-.03	.01	-.21	-.08	.03	-.07	-.14	-.11	-.14	-.06	-.01	-.04	-.07
8 BRIGA	-.54	.04	.02	-.01	-.05	-.07	.09	-	-.10	.21	.14	.12	-.09	.16	.25	.09	-.04	.05	.16	.09	.14	-.23	-.26	-.27	.03
9 POMOC	.07	-.02	.00	-.16	.03	-.11	.02	-.20	-	-.17	-.06	-.04	-.30	-.23	-.13	-.13	.19	.08	.03	-.05	-.01	-.03	-.02	-.03	.00
10 ODGD	.07	-.01	-.18	-.01	.13	.05	.00	-.19	-.05	-	.47	-.32	.04	.10	.11	.02	.04	.08	.10	.06	.09	.04	-.04	.00	.10
11 ODGK	.21	-.09	-.17	-.05	.01	-.06	-.11	-.29	.24	.53	-	-.17	.12	-.05	.20	-.09	.04	.05	.17	-.04	.07	.09	.07	.09	.03
12 ODGF	.11	.02	.11	.21	.02	.23	-.19	.00	-.02	-.10	-.15	-	-.13	-.01	-.00	.15	.16	.08	.09	.16	.14	.16	.00	.09	.19
13 KPO	-.11	-.26	-.07	.24	.03	.23	.09	.09	-.13	.10	.10	-.02	-	.27	.15	-.08	-.18	.10	-.00	-.00	-.00	.05	.23	.15	-.22
14 KOP	.09	.02	.15	-.01	.02	-.03	.22	-.21	-.03	.13	.06	.07	.30	-	.00	.04	.11	.12	.07	.10	.10	-.31	-.31	-.34	-.02
15 GNATO1	-.19	.19	.02	-.17	.07	-.01	.08	.28	-.09	-.04	-.03	-.14	-.12	-.03	-	.58	.08	-.24	.78	.29	.58	-.10	.02	-.04	-.14
16 GNATP2	-.30	-.01	.00	.03	-.06	-.03	-.21	.19	-.10	-.05	-.03	.02	.02	-.08	.58	-	.44	.06	.70	.79	.83	-.08	-.11	-.10	.04
17 GNATO2	-.31	.25	.11	-.14	-.04	-.13	-.10	.19	-.01	-.14	-.11	-.26	-.08	-.18	.37	.46	-	.49	.69	.63	.74	.03	-.03	.00	.07
18 GNATP1	-.31	.10	.04	.08	-.06	-.05	-.28	.12	.09	-.16	-.12	.02	-.05	-.28	.05	.33	.63	-	.13	.66	.46	.23	.15	.21	.10
19 MGNATO	-.31	.26	.08	-.20	-.01	-.12	-.02	.28	-.06	-.11	-.09	-.25	-.12	-.13	.80	.62	.85	.43	-	.61	.88	-.05	-.00	-.03	-.05
20 MGNATP	-.37	.06	.03	.08	-.09	-.05	-.30	.19	.00	-.14	-.09	.02	-.02	-.23	.36	.78	.67	.85	.63	-	.91	.09	.01	.05	.09
21 MGnat	-.38	.18	.05	-.02	-.08	-.07	-.18	.26	-.03	-.14	-.10	-.12	-.08	-.20	.64	.78	.84	.71	.90	.91	-	.02	.00	.02	.02
22 ISTI	.01	.22	.02	.07	.13	.08	-.06	.01	-.25	.08	-.03	.15	-.19	-.15	-.01	-.04	-.17	.03	-.11	-.01	-.07	-	.67	.91	.43
23 OBRNUT	.02	.13	-.09	.09	.02	.05	.01	.09	-.13	.17	.05	.08	-.08	-.13	.13	.05	-.02	.16	.06	.13	.11	.59	-	.91	-.39
24 MPAM	.02	.19	-.01	.08	.10	.09	-.03	.06	-.21	.14	.01	.12	-.15	-.16	.07	.00	-.10	.11	-.03	.07	.03	.88	.90	-	.02
25 RAZLFB	-.01	.09	.10	-.07	.11	.03	-.07	-.09	-.11	-.10	-.10	.07	-.12	-.01	-.16	-.10	-.17	-.16	-.20	-.16	-.20	.40	-.50	-.07	-

Napomena: Boldane su značajne korelacije na razini p< .05, za varijable SEKTOR, SATIP, SATIK i UK. SATI korišteni su Spearmanovi koeficijenti korelacije